

FAKULTA ZDRAVOTNICKÝCH STUDIÍ

Studijní program: Ošetřovatelství B5341

Nikola Ulihancová

Studijní obor: Všeobecná sestra 5341R009

**PŘEDSTAVA STUDENTŮ A SESTER O FINANČNÍM
OHODNOCENÍ VŠEOBECNÉ SESTRY**

Bakalářská práce

Vedoucí práce: Mgr. Zuzana Jandíková, DiS

PLZEŇ 2012

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracovala samostatně a všechny použité prameny jsem uvedla v seznamu použitých zdrojů.

V Plzni dne 28. 3. 2012

.....

vlastnoruční podpis

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala mé vedoucí bakalářské práce paní Mgr. Zuzaně Jandíkové , DiS. za trpělivost, odborné vedení práce, cenné rady a připomínky. Dále mé poděkování patří nejbližší rodině za podporu při celém průběhu studia a nakonec všeobecným sestrám a studentům oboru Všeobecná sestra za ochotu při vyplňování mého dotazníku.

Anotace

Příjmení a jméno: Ulihancová Nikola

Katedra: Ošetřovatelství a porodní asistence

Název práce: Představa studentů a sester o finančním ohodnocení všeobecné sestry

Vedoucí práce: Mgr. Zuzana Jandíková, DiS.

Počet stran – číslované: 60

Počet stran – nečíslované (tabulky, grafy): 27

Počet příloh: 3

Počet titulů použité literatury: 39

Klíčová slova: finanční ohodnocení, plat, platové třídy, prestiž povolání, všeobecná sestra

Souhrn:

Tato bakalářská práce zabývající se představou studentů a sester o finančním ohodnocení všeobecné sestry má dvě části, teoretickou a praktickou. V úvodu teoretické části se zabývám historií odměňování všeobecných sester. Dále charakterizují plat a složky, které ho tvoří. V další kapitole se věnuji platovým třídám, které náleží všeobecným sestram, platovým stupňům a tarifům. Ve stručnosti se věnuji povolání všeobecné sestry, roli sestry a způsobilosti k výkonu povolání, dále krátce popisují kompetence všeobecné sestry a prestiž sesterského povolání. Nakonec se zmiňují o práci a finančním ohodnocení všeobecných sester v zahraničí.

Praktická část je prováděna formou dotazníkového šetření, dotazníky jsou zaměřeny na studenty oboru všeobecná sestra a všeobecné sestry. Cílem bylo zjistit jejich představu o finančním ohodnocení a znalosti faktorů, které finanční ohodnocení ovlivňují.

Annotation

Surname and name: Ulihancová Nikola

Department: Nursing and midwifery

Title of thesis: Student's and nurses assessed valuation of a staff nurse.

Consultant: Mgr. Zuzana Jandíková, DiS.

Number of pages – numbered: 60

Number of pages – unnumbered (tables, graphs): 27

Number of appendices: 3

Number of literature items used: 39

Keywords: financial remuneration, general nurse, prestige of the profession, salary, salary grades

Summary: This bachelor thesis, which deals with the notion of students and nurses about financial remuneration of a general nurse, has two distinct parts, theoretical and practical. In the beginning of the theoretical part, I am describing the history of the financial remuneration of general nurses. Subsequently, I characterize the salary and its contents. In the next chapter I endeavor to describe salary grades which belong to general nurses, salary levels and last but not least salary tariffs. In abbreviation, I am trying to characterize the profession of general nurse, the role of nurse and the eligibility to the professional conduct. Then, I describe shortly competences of general nurse and the prestige of her profession. In the end, I mention the work and financial remuneration of general nurses in abroad.

Practical part is implemented through questionnaire which is focused on students of the degree course general nurse. The goal of this research represented their notion about financial remuneration and the knowledge of factors which influence the financial remuneration.

OBSAH

ÚVOD	10
1 HISTORIE ODMĚŇOVÁNÍ SESTER	11
1.1 Charitativní ošetrovatelství	11
1.2 Profesionální ošetrovatelství	12
2 FINANČNÍ OHODNOCENÍ VŠEOBECNÝCH SESTER	15
2.1 Definice platu a mzdy	15
2.2 Příplatky týkající se všeobecných sester	15
3 PLATOVÉ TRŽIDY	18
3.1 Zařazení do platových tříd.....	19
3.1.1 Kvalifikační předpoklady a zařazení všeobecné sestry do platových tříd	19
3.2 Zařazení do platového stupně.....	21
3.3 Platový tarif.....	21
4 POVOLÁNÍ VŠEOBECNÉ SESTRY	22
4.1 Role sestry	22
4.2 Způsobilost k výkonu zdravotnického povolání.....	23
4.3 Výkon povolání zdravotnického pracovníka.....	23
4.4 Odborná způsobilost k výkonu povolání všeobecné sestry.....	24
4.5 Celoživotní vzdělávání.....	24
4.6 Specializační vzdělávání	25
4.7 Malá a velká novela ošetrovatelského zákona.....	25
4.7.1 Hlavní body reformy.....	25
5 KOMPETENCE VŠEOBECNÉ SESTRY	27
5.1 Činnosti všeobecné sestry	27
5.2 Základní a specializovaná péče	28
6 PRESTIŽ VŠEOBECNÉ SESTRY.....	29
6.1 Postavení sester ve společnosti.....	29
6.2 Prestiž povolání ve zdravotnictví.....	30
7 PRÁCE VŠEOBECNÉ SESTRY V ZAHRANIČÍ.....	31
7.1 Saúdská Arábie	31
7.2 Velká Británie.....	31
7.3 Rakousko.....	32
7.4 Německo	32
7.5 Další země	32
8 PRAKTICKÁ ČÁST	33
8.1 Cíl šetření	33
8.2 Hypotézy	33

8.3	Metodika šetření	33
9	PREZENTACE ZÍSKANÝCH VÝSLEDKŮ	35
9.1	Všeobecná sestra.....	35
9.2	Studenti	50
10	DISKUZE	63
	ZÁVĚR	68
	LITERATURA A PRAMENY	
	SEZNAM ZKRATEK	
	SEZNAM POUŽITÝCH TABULEK	
	SEZNAM POUŽITÝCH GRAFŮ	
	SEZNAM PŘÍLOH	

ÚVOD

Finanční ohodnocení hraje v životě člověka velkou roli. Ovlivňuje životní úroveň, společenskou prestiž i spokojenost v práci. Finanční ohodnocení nejen všeobecných sester, ale všech zdravotnických pracovníků je v současné době velmi diskutované téma. Platy všeobecných sester prošly rozsáhlým vývojem. V dávných dobách byla péče ryze charitativní a sestry za ni nebyly honorovány vůbec. Později se situace zlepšila a sestry začaly brát alespoň velmi nízký plat. V současnosti plat všeobecných sester stále roste. Průměrný hrubý měsíční příjem v roce 2011 činil 28 611 Kč, a ke zvýšení platů by mělo dojít i v letošním roce. V roce 2011 se uskutečnila akce „Děkujeme, odcházíme“, jejímž prostřednictvím lékaři bojovali za zvýšení platů. Tato akce byla pro lékaře úspěšná, zvýšení dosáhli. V roce 2012 mají slíbené zvýšení platu i sestry. Ministr zdravotnictví přislíbil zvýšení platu nejprve o 6, 25 % a v polovině roku by mělo dojít k dalšímu zvýšení o 3, 75%. Více peněz by sestram mělo přinést i zvýšení kompetencí. Díky jejich posílení by sestry měly přecházet do vyšších platových tříd a tím by se finanční ohodnocení mohlo zvednout až o tisíc korun měsíčně. (1, 2, 3)

Povolání všeobecné sestry je v české společnosti považováno za poměrně prestižní. Všeobecné sestry se na pomyslném žebříčku prestiže umisťují na 3. místě. Hned za lékařem a vědcem. Oproti těmto povoláním je plat všeobecné sestry poměrně nízký. O tom je přesvědčena i většina české populace, domnívá se, že finanční ohodnocení všeobecných sester neodpovídá míře náročnosti a zodpovědnosti této profese. Jinak tomu je v zahraničí kde jsou všeobecné sestry obvykle za svou práci oceněny mnohem lépe. Pravděpodobně nejvýhodnější podmínky pro české sestry nabízejí arabské státy. Zde mají sestry milionové roční příjmy, dobré pracovní podmínky a mnoho dalších výhod jako je například- ubytování a strava zdarma, nebo dva měsíce placeného volna za rok. (4)

Cílem mé bakalářské práce je zjistit zda jsou všeobecné sestry spokojené s finančním ohodnocením, jaký plat by si představovaly a zda znají faktory, které finanční ohodnocení ovlivňují. Dále zjišťuji představu studentů oboru všeobecná sestra o finančním ohodnocení všeobecné sestry a s jakou představou o budoucím platu studenti vstupují do praxe, zda po nástupu do práce nedojde ke zklamání. I to může ovlivnit přístup k práci. Domnívám se však, že povolání všeobecné sestry je vykonáváno nejen pro finanční ohodnocení, ale že velmi důležitý je kladný vztah k této profesi.

1 HISTORIE ODMĚŇOVÁNÍ SESTER

Ošetřovatelství, jakožto péče o nemocné a pomoc lidem, kteří se nemohou o sebe postarat sami, je na světě stejně dlouhou dobu jako lidstvo samo. Již v pravěku měla žena, opatrovatelka rodu, povinnost starat se o nemocné. Tato laická péče byla samozřejmě bezplatná, a to ještě dlouhou dobu poté. Až postupem času se sestry začaly vzdělávat, rostla jejich společenská prestiž i plat. (2)

1.1 Charitativní ošetřovatelství

Počátky řádového ošetřovatelství jsou datovány do 10. století. Členové ošetřovatelských řádů chtěli pomáhat potřebným, tím projevovali svou lásku k Bohu. V roce 817 papež Řehoř Veliký uložil klášterům péči o chudé, postižené a nemocné. Začaly se tedy rozvíjet řády s ošetřovatelským zaměřením. Tyto řády již od začátku své činnosti zakládaly první špitály, obvykle při kláštorech. O nemocné pečovali členové řádu, kteří skládali slib dobrovolné chudoby. (2)

V 15. století se postupně do špitálů dostávají i civilní osoby, sluhové a služebné. Jejich služba byla velmi těžká, bez možnosti oddechu. Tito lidé byli za svou práci odměňováni velmi bídě, obvykle pracovali jen za stravu a ubytování. (2)

Od 2. poloviny 18. století byly zakládány první všeobecné nemocnice. Péči zajišťovali ženy i muži, práce byla i nadále velmi náročná. Vzdělání bylo stále jen praktického charakteru, ale ve společnosti se začínaly rodit myšlenky na založení ošetřovatelské školy. (2)

Myšlenky na založení ošetřovatelské školy zasáhly i zakladatelku moderního ošetřovatelství Florence Nightingale. Po návratu z Krymské války, kde pečovala o nemocné a raněné vojáky, založila roku 1860 svou první ošetřovatelskou školu při nemocnici svatého Tomáše v Londýně. Po jejím vzoru vznikaly další školy po celé Evropě. Na našem území byla první takováto škola založena roku 1874 v Praze. Práce v nemocnicích byla nepřetržitá, ošetřovatelky pracovaly na úkor svého osobního života a za svou práci nedostávaly žádný plat. Není proto divu, že převážnou část personálu tvořily řádové sestry. Ostatní ošetřovatelky bydlely přímo v nemocnici. Koncem 19. století se začala situace zlepšovat. Sestry dostávaly dokonce i plat, i když velmi nízký. I nadále se však nesměly vdát a musely bydlet v blízkosti nemocnice. (2)

1.2 Profesionální ošetřovatelství

Charitativní a řádová péče se stala základem pro vybudování profesionálního ošetřovatelství, poprvé formulovaného Florence Nightingalovou. V roce 1916 byla v Praze otevřena Státní dvouletá ošetřovatelská škola. Tato škola měla výbornou odbornou úroveň, avšak málo uchazeček. V nemocnicích proto stále pracovaly spíše řádové sestry a jen málo ošetřovatelek. Sociální postavení civilních ošetřovatelek bylo velmi nízké. Bydlely na pokojích s nemocnými, kde jim byl vyhrazen kout oddělený od lůžek nemocných jen zástěnou. Pracovní doba byla neomezená, při zanedbání služby byla sestra trestána, byla jí udělena pokuta, nebo byla propuštěna. Vycházky ošetřovatelkám uděloval lékař. Plat byl nízký, za denní službu dostávaly 50 krejcarů, za noční službu 80 krejcarů a za nepřetržitou denní směnu 3 - 7 zlatých. Proto první absolventky této školy založily Spolek ošetřovatelek ošetřovatelské školy, později Spolek diplomovaných sester, který bojoval za zlepšení pracovních podmínek a postavení sester. Docházelo ke vzniku ubytoven pro sestry, úpravě pracovní doby, dovolené a ke zvýšení platů. (2, 5, 6)

V roce 1918 byla v Praze otevřena Vyšší sociální škola, která připravovala sociálně orientované pracovníky a později diplomované sestry pro samostatnou péči v terénu. Tyto sestry vedly poradny pro matky a děti, zdravotní stanice pro nemocné s tuberkulózou, nebo pohlavními chorobami. V roce 1929 zavedl Československý červený kříž organizovanou ošetřovatelskou a zdravotní službu v rodinách. Zde sestry pracovaly zcela samostatně na základě smlouvy se zdravotní pojišťovnou. (6)

Po roce 1918 došlo k velkým změnám ve složení ošetřovatelského personálu. V tomto roce bylo v Československu deset diplomovaných ošetřovatelek, začátkem roku 1933 jich bylo již 1198, z toho 343 řádových. Práce byla stále těžká, do roku 1927 podléhal ošetřovatelský personál čelednímu řádu z roku 1866. Sestry stále bydlely na pokojích s pacienty, braly minimální mzdu a nesměly se vdávat. (7)

V roce 1927 bylo vydáno vládní nařízení O úpravě služebních a platových poměrů ošetřovatelů v civilních státních ústavech léčebných a humanitních a ve Všeobecné nemocnici v Praze. Tímto nařízením byl u ošetřovatelského povolání zrušen charakter čeledního poměru. Ve zvláštních případech mohly povolání vykonávat i vdané ženy. Došlo k úpravě platových poměrů, platové ohodnocení bylo již důstojnější, ve čtyřech platových pásmech. Toto byla první úprava platových podmínek na území Československé Republiky. Do této doby byly platové podmínky upravovány případ od případu a velmi se lišily. (7)

Zmíněné vládní nařízení rozdělovalo sestry do deseti skupin, podle odsloužených let v ošetrovatelském povolání. Sestry v prvním platovém stupni měly 6 300 Kč za rok, sestry ve druhém stupni 7 056 Kč, ve třetím stupni 7 800 Kč, ve čtvrtém stupni to bylo 8 556 Kč, v pátém stupni 9 300 Kč, v šestém stupni 10 056 Kč, v sedmém stupni 10 800 Kč, v osmém stupni 11 556 Kč, v devátém 12 300 Kč a v desátém platovém stupni si sestra vydělala 13 056 Kč za rok. Z měsíčního platu, bylo strháváno 245 Kč na stravu, bydlení a pojištění. Do vyššího platového stupně sestra přecházela vždy po třech odpracovaných letech, měsíční plat se pak zvýšil o 45 Kč. Plat vrchních sester se moc neodlišoval, byl 600 Kč za měsíc. Představená školy dostávala až 900 Kč za měsíc. Platový rozdíl mezi nekvalifikovanou a kvalifikovanou ošetrovatelkou byl jen 20 Kč. (8, 9)

Pro úplnou představu o výši tehdejšího platu sester si dovoluji uvést, že měsíční mzda dělníka byla 510 – 590 Kč za měsíc, průměrný plat úředníka byl 1360 Kč za měsíc. (Zde se plat velmi lišil podle toho, zda práci vykonával muž, nebo žena. Žena si vydělala asi 840 Kč a muž 1550 Kč.) Horník měl okolo 940 Kč za měsíc. (10)

Zmíněné vládní nařízení také upravovalo nárok na pobírání důchodu, a to po 60. roce života. Sestry mohly mít dovolenou, rozdělovala se podle odsloužených let, od 8 do 18 dní za rok. Pracovní doba však stále upravena nebyla, vymezena byla podle potřeby služby. To všechno přispívalo k nepřilíživému zájmu o studium na ošetrovatelských školách, zvláště když měly dívky možnost studovat na jiných školách, po jejichž absolvování jim bylo nabídnuto příznivější platové ohodnocení. (7)

Spolek diplomovaných sester bojoval za zvyšování sociálního postavení sester a snažil se o zlepšení pracovních podmínek a celé zdravotní služby. Tento spolek také pořádal mnoho sjezdů, kde sestry hovořily o celostátní organizaci svého spolku a o důležitosti dalšího vzdělávání sester. Výsledkem 1. sjezdu bylo vytvoření memoranda, ve kterém požadovaly minimálně 4 týdny dovolené, možnost přiznání penze pro sestry po třiceti odsloužených letech i nárok na penzi při přerušení služby z rodinných důvodů. Dále úpravu pracovní doby, možnost ubytování, zvýšení platů a odlišení znaků pro české a německé diplomované sestry. Při dalších sjezdech spolek diplomovaných sester vytvořil další memoranda pro ministerstvo zdravotnictví a tělesné výchovy, ve kterých požadoval například zavedení míst představených a vrchních sester, ustanovení diplomovaných sester jako spolupracovníků úředních lékařů atd. Spolek také začal spolupracovat se zahraničními sesterskými organizacemi a v roce 1933 byl přijat do ICN. (6)

Během 2. světové války byl velký nedostatek ošetrovatelského personálu. Jejich počet se rozšiřoval o dobrovolné sestry a část německého personálu. To však stále

nestačilo. Nedostatek personálu byl tak kritický, že ministerstvo sociální a zdravotní správy dalo souhlas k otevření civilní ošetrovatelské školy v Brně. V nemocniční péči došlo k určitému posunu, vznikla funkce hlavní sestry, byly vypracovány organizační řady a pracovní náplň sester. Práce však byla velmi náročná, sestry pracovaly ve 24 - 36 hodinových směnách a pacientů stále přibývalo. Diplomované sestry opět žádaly kratší pracovní dobu, vyšší počet personálu a lepší životní podmínky a sociální postavení, neuspěly. Mnoho sester ještě působilo v odbojovém hnutí. (2)

Po 2. světové válce byla potřeba ošetrovatelského personálu stále vysoká, proto bylo v poválečném období založeno hned několik škol. Vyšší ošetrovatelská škola v Praze připravovala sestry pro pedagogickou činnost a vedoucí funkce. Dále vznikaly střední zdravotnické školy, které připravovaly na budoucí povolání zdravotní sestry, laboranty, rehabilitační pracovníky, dietní a ženské sestry. (2)

Situace v 50. letech byla pro sestry již o něco příznivější. Pracovaly ve 12 hodinových směnách, bydlely v sesterských internátech, vdané sestry měly pokoj s manželem. Přijímány byly na tzv. umístěnky, podle nichž musely nastoupit na pracoviště, kde bylo třeba. Bez ohledu na přání sestry, či její bydliště. Finanční ohodnocení nebylo vysoké, nástupní plat byl 590 Kčs za měsíc, po 2 letech se plat zvyšoval na 680 Kčs. Příplatky neexistovaly, přesčasové hodiny nebyly propláceny. V 80. letech měla sestra průměrnou výplatu 2 580 Kčs. (6, 10)

Další rozvoj ošetrovatelství probíhá od roku 1989. Vznikají nové profesní organizace, dochází ke změnám v oblasti vzdělávání. Sestry mají více možností při rozvoji prestiže tohoto povolání, například získání úplného vysokoškolského vzdělání, provádění výzkumu a uplatnění nových poznatků v klinické i pedagogické praxi. Průměrný nástupní plat v roce 1992 byl 1900 Kčs, v roce 1995 byl plat všeobecné sestry průměrně 3 500 Kč za měsíc. Dále dle Ústavu zdravotnických informací a statistiky České republiky byl průměrný plat středního zdravotnického personálu v roce 2000 12 176 Kč, v roce 2005 byl průměrný plat všeobecné sestry 18 787 Kč a v roce 2010 to bylo 27 515 Kč. (11)

2 FINANČNÍ OHODNOCENÍ VŠEOBECNÝCH SESTER

Finanční ohodnocení je nejen pro sestry, ale pro všechny zaměstnance jedna z největších priorit v oblasti motivace v práci. Nespokojené, demotivované sestry nemusejí vždy podávat tak kvalitní výkon jako sestry spokojené. (12)

Plat či mzda je odměna za práci zaměstnance. Jsou sjednány v pracovní smlouvě, mzdu může případně stanovit zaměstnavatel mzdovým předpisem. Při určování výše platu je rozhodující zařazení zaměstnance do platové třídy a platového tarifu. Všeobecná sestra má nárok na příplatky za práci v noci, o víkendu a ve svátek, za práci přesčas. Dále mají některé sestry nárok na tzv. zvláštní příplatek, rizikový příplatek, nebo příplatek za vedení. (12)

2.1 Definice platu a mzdy

Plat je peněžité plnění, které poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci za práci. Zaměstnavatel je povinen poskytovat plat podle zákona, příslušného nařízení vlády a kolektivní smlouvy. Za stejnou práci přísluší všem zaměstnancům stejný plat. Stejná práce je taková, která je srovnatelná složitostí, odpovědností a namáhavostí. Plat nesmí být nižší než minimální mzda. Průměrný plat všeobecné sestry v roce 2011 činil 27 754 Kč. (13, 3)

Mzda je peněžité plnění poskytované zaměstnanci za práci vykonanou pro zaměstnavatele v tzv. podnikatelské sféře. Mzda je sjednávána v pracovní, kolektivní, nebo jiné smlouvě, popřípadě ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem nebo mzdovým výměrem. Průměrná mzda všeobecné sestry v podnikatelském sektoru v roce 2011 byla 23 431 Kč. (12, 3)

2.2 Příplatky týkající se všeobecných sester

Všeobecným sestrám pracujícím v noci náleží příplatek za noční práci, přičemž práce v noci začíná ve 22:00 a končí v 06:00. Za hodinu noční práce je všeobecné sestře vyplácen příplatek ve výši 20% průměrného hodinového výdělku. Dalším příplatkem je příplatek za práci v sobotu a v neděli. Sestře za hodinu práce v sobotu, nebo v neděli náleží příplatek ve výši 25% průměrné hodinové mzdy. Dále má sestra nárok na plat za práci ve svátek. Za práci ve svátek si může zaměstnanec vzít náhradní volno v rozsahu

práce konané ve svátek. Za dobu čerpání náhradního volna se plat nekrátí. Po dohodě se zaměstnancem může zaměstnavatel poskytnout příplatek ve výši hodinového výdělku místo náhradního volna. Za práci přesčas náleží sestře plat, nebo náhradní volno. Za hodinu práce přesčas má sestra nárok na část platového tarifu, část osobního, zvláštního příplatku a příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí připadající na jednu hodinu práce přesčas. K tomuto náleží sestře příplatek ve výši 25%, nebo 50% průměrného hodinového výdělku. Pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna za práci přesčas, má sestra nárok na příplatek ve výši 50%. Pokud sestra využije náhradního volna, má nárok na 25%. Počet přesčasových hodin, které může zaměstnavatel všeobecné sestře nařídit je 150, nejvíce 8 hodin týdně. Při překročení 150 hodin za rok se zaměstnavatel musí se sestrou na dalších přesčasových hodinách dohodnout. Maximální počet přesčasových hodin za rok je 416. Dále všeobecné sestry mohou dostávat zvláštní příplatek, ten náleží zaměstnanci, který vykonává práci v pracovních podmínkách spojených s mimořádnou neuropsychickou zátěží, rizikem ohrožení života a zdraví nebo obtížnými pracovními režimy. Tyto práce jsou rozděleny do skupin podle míry této zátěže. V první skupině jsou zařazeni zaměstnanci pracující střídavě ve dvousměnném, třisměnném, nebo nepřetržitém provozním režimu. Této skupině pracovníků je poskytován příplatek ve výši 400 – 1000 Kč za měsíc. Ve druhé skupině jsou zaměstnanci soustavně poskytující zdravotní péči na operačních sálech, anesteziologicko-resuscitačních odděleních a odděleních urgentního příjmu, jednotkách intenzivní péče a onkologických odděleních. Dále do této skupiny patří poskytování přímé zdravotní, nebo obslužné péče osobám na lůžkových odděleních psychiatrických a gerontopsychiatrických, oddělení pro osoby upoutané na lůžko, nebo vyžadující jinou náročnou ošetrovatelskou péči a péče o osoby tělesně, nebo mentálně postižené. V této skupině zaměstnanci náleží příplatek ve výši 600-2000 Kč měsíčně. Do třetí skupiny jsou zahrnuti členové výjezdové skupiny záchranné služby poskytující neodkladnou zdravotní péči. Těmto zaměstnancům náleží příplatek 1000 –4000 Kč měsíčně. (13, 14)

Dalším příplatkem může být příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí. To je takové prostředí, ve kterém je výkon práce spojen s mimořádnými obtížemi vyplývajícími z vystavení účinkům ztěžujících vlivů. Mohou to být pracovní procesy spojené s rizikem chemické karcinogenity, například práce s cytostatiky. Dále je to zacházení s biologickými činiteli, jejich zdroji nebo přenašeči. Jsou to: „Guanarito, virus horečky Lasa, virus Junin (Argentinská nemoc), virus Machupo,

Amapari, Sabia, virus krymskokonžské hemoragické horečky, virus Ebola, virus Marburské horečky, všechny typy viru varioly, Equine morbilli virus, Brucella abortus, Brucella melitensis, Brucella suis, Mycobacterium leprae, Burkholderia pseudomallei (Pseudomonas pseudomallei), Burkholderia mallei (Pseudomonas mallei), Rickettsia prowazekii, Rickettsia rickettsii, Rickettsia tsutsugamushi, Rickettsia typhi (Rickettsiamooseri), Yersinia pestis, virus opičích neštovic nebo viry lidské imunodeficience, Avia influenza virus tupu A, podtypu H 5 nebo H 7 a jeho genetické mutace, Mycobacterium tuberculosis.“ (15, s.3-4) Dále pracovní činnosti spojené s ošetřováním pacientů hospitalizovaných na pracovištích specializovaných na léčbu infekčních onemocnění. Poslední skupinou jsou pracovníci na pracovištích s rentgenovým zařízením, kostním densitometrem, zařízení radiodiagnostická a radioterapeutická. Výše příplatku za práci ve ztíženém prostředí činí 400 až 1400 Kč za měsíc. (14, 15, 16)

Osobní příplatek náleží zaměstnanci, který dlouhodobě dosahuje dobrých pracovních výsledků. Příplatek může být ve výši 50% platového tarifu nejvyššího platového stupně v 9. platové třídě. Sestry zařazené do 10. – 12. třídy mohou dostat příplatek až 100% platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které jsou zařazeny. Pokud je tento příplatek přiznán, představuje pravidelnou měsíční složku platu. Přidělování osobních příplatků je přehodnocováno dvakrát za rok. (13)

Vedoucím pracovníkům náleží příplatek za vedení, což je ocenění náročnosti řídicí práce. Výše příplatku může být 5 - 60% platového tarifu nejvyššího platového stupně v příslušné platové třídě. (13)

3 PLATOVÉ TŘÍDY

Hlavním faktorem, který ovlivňuje plat všeobecné sestry je zařazení do platové třídy. Platové třídy slouží k rozlišení prací různé náročnosti. Každá platová třída obsahuje souhrn prací, které mají stejné požadavky na složitost, odpovědnost a namáhavost. Pro dostatečné rozlišení prací různé složitosti existuje 16 platových tříd. Platovými třídami se odlišují práce jednodušší od složitějších, práce, jejichž náplní jsou jednoduché postupy od prací, kde je třeba zvládat, nebo utvářet složité systémy. Dále se zohledňuje i postavení v hierarchii pracovních vztahů, nadřízenost a podřízenost, kompetence a podobně. Zaměstnanec se zařazuje do platové třídy podle nejnáročnějších prací, které vykonává. Pro nejpřesnější vystižení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce se používá popis předmětu práce a popis pracovních činností. Pro jednodušší orientaci se používá popis praktických příkladů práce. (17)

Složitost, odpovědnost a namáhavost jsou jediná hlediska, která splňují podmínku obecnosti. Všechna další hlediska jsou individuální a uplatňují se pouze u některých zaměstnanců, nebo skupin zaměstnanců. Existuje několik hledisek podle kterých se stanovuje složitost, odpovědnost a namáhavost práce. Mezi tyto aspekty patří odborná příprava, to znamená stupeň vzdělání, který je pro danou práci nezbytně nutný. Dalším aspektem je druh a rozsah dalšího vzdělání, zde se hodnotí kvalifikovanost práce a rozsah dalšího odborného vzdělání. Úroveň praktických znalostí, dovedností a stupeň zručnosti a zkušeností se určuje tzv. odbornou praxí. (17)

Dále je monitorována úroveň a intenzita personálních vztahů a jejich složitost. Dalším aspektem je organizační a řídicí náročnost. U tohoto aspektu se hodnotí úroveň usměrňování pracovních postupů. Také se zohledňuje odpovědnost za škody, které během pracovní činnosti mohou vzniknout, i za zdraví a možnost jeho ohrožení. Dalším hlediskem je fyzická zátěž a stupeň tělesné námahy při výkonu pracovních činností. Sleduje se také zátěž psychická a smyslová, nároky na složité duševní procesy, na paměť, představivost, pozornost, schopnost analýzy, syntézy, abstraktního myšlení atd. V neposlední řadě se zohledňují negativní vlivy práce, zatížení organismu, požadavky na pozornost, pohotovost, stresové situace a podobně. (17)

3.1 Zařazení do platových tříd

Zaměstnanec je zařazen do platové třídy podle druhu práce sjednané v pracovní smlouvě a požadované nejnáročnější práce. Vedoucí zaměstnanec je zařazen podle nejnáročnější práce, kterou řídí, nebo sám vykonává. Dalším hlediskem pro zařazení do platových tříd je vzdělání, toto hledisko je však druhořadé. Zaměstnanec, který nespĺňuje potřebné vzdělání lze zařadit do vyšší platové třídy v několika případech: práce závislá na talentu, nebo fyzické zdatnosti, jednoduché obslužné práce, splnění jiných kvalifikačních předpokladů, dostatečná délka praxe, nebo doplňování si potřebného vzdělání. Pro některá povolání jsou dány ještě zvláštní předpisy, speciální kvalifikační předpoklady. Pro všeobecné sestry jde o zákon č. 96/2004 Sb. o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů. (13)

3.1.1 Kvalifikační předpoklady a zařazení všeobecné sestry do platových tříd

Pro všeobecnou sestru připadají platové třídy číslo 9, 10, 11, 12. Pro zařazení do deváté platové třídy je požadováno vyšší odborné vzdělání, nebo střední vzdělání s maturitní zkouškou. V desáté platové třídě je to vzdělání vysokoškolské v bakalářském studijním programu, nebo vyšší odborné. Jedenáctou platovou třídu podmiňuje vysokoškolské vzdělání v magisterském, nebo bakalářském studijním programu, stejné je to i u třídy dvanácté. (14)

Všeobecná sestra zařazena do deváté platové třídy poskytuje základní ošetrovatelskou péči prostřednictvím ošetrovatelského procesu pod odborným dohledem. (18)

Sestra v desáté platové třídě plánuje a poskytuje ošetrovatelskou péči formou ošetrovatelského procesu bez odborného dohledu. Poskytuje základní zdravotní výchovu pacientům i laické veřejnosti v oblasti ochrany zdraví a prevence. Provádí nácvik některých ošetrovatelských postupů. Obstarává komplexní sterilizační proces včetně kontroly na centrálních sterilizacích. Zajišťuje vysoce specializovanou ošetrovatelskou péči pod odborným dohledem, dále pod odborným dohledem provádí specializované diagnostické, léčebné, ošetrovatelské a rehabilitační postupy a výkony, při kterých

je zvýšené riziko pro pacienta, nebo které jsou zvláště náročné z hlediska technologického provedení. (18)

Sestra v jedenácté platové třídě zajišťuje ošetrovatelskou péči bez odborného dohledu, k níž je zapotřebí získání specializované, nebo zvláštní odborné způsobilosti. Provádí specializované diagnostické, léčebné, ošetrovatelské a rehabilitační výkony, zvláště náročné pro pacienta i po stránce technologické. Jsou to výkony, ke kterým je nutná specializovaná, nebo zvláštní odborná způsobilost. Zabezpečuje přístrojové vybavení na operačních sálech, nebo na specializovaných diagnostických a terapeutických pracovištích, na těchto pracovištích také instrumentuje. Podílí se na zdravotní výchově pacientů všech věkových skupin ve specializovaných ošetrovatelských postupech v rámci hospitalizace a přípravy na poskytování péče ve vlastním prostředí. Dále edukuje pacienty před terapeutickým, nebo diagnostickým výkonem, připravuje informační materiály. Koordinuje činnosti nelékařských zdravotnických pracovníků a zajišťuje mezioborovou spolupráci, kvalitu péče a bezpečí pacientů v rámci organizačních celků. Zajišťuje a provádí celoživotní a specializační vzdělání. (18)

Sestry ve dvanácté platové třídě samostatně dělají nejnáročnější vysoce specializované ošetrovatelské a léčebné výkony. Na základě specializované, nebo zvláštní odborné způsobilosti pracují na úzce specializovaných pracovištích. Samostatně zpracovávají a vyhodnocují diagnostické vysoce specifické vyšetření v klinických oborech, například pletysmografické metody, holterovské, ultrazvukové, nebo urodynamické vyšetření. Dále sestra určuje zásadní strategie a koncepce ošetrovatelské péče, vytváří koncepce pro přípravu a provedení projektů podpory zdraví včetně koncepce zdravotní výchovy a celoživotního vzdělávání zdravotnických pracovníků a aplikuje výsledky výzkumu v oboru ošetrovatelství do klinické praxe na vlastním pracovišti i v rámci oboru. (18)

3.2 Zařazení do platového stupně

Do platového stupně je zaměstnanec zařazen podle započitatelné praxe. Za praxi v oboru je považována práce, pro kterou jsou potřebné znalosti stejného, nebo podobného zaměření jako pro výkon požadované práce. Do praxe se započítává i mateřská a rodičovská dovolená, nejvíce však 6 let, dále péče o osobu závislou na péči jiné osoby, je-li tato osoba nezletilá. Při vzdělání, které neodpovídá jednotlivé platové třídě zaměstnavatel odečítá v platovém stupni roky praxe. V deváté platové třídě u zaměstnance, který dosáhl jen středního vzdělání s maturitní zkouškou se odečítá doba dvou let. V desáté platové třídě se u zaměstnance, který dosáhl vyššího odborného vzdělání jeden rok a u zaměstnance se střední školou doba tří let. V jedenácté až šestnácté platové třídě se při vysokoškolském vzdělání v bakalářském programu odečítá jeden rok, vyšší odborné vzdělání odečítá tři roky a středoškolské vzdělání dobu pěti let praxe. (17)

3.3 Platový tarif

Platové tarify jsou určeny v 16 platových třídách, v každé z nich je 12 platových stupnic. Platový tarif je rozhodující složkou platu. Výše platového tarifu závisí na zařazení do platové třídy a na míře praktických zkušeností, to znamená na zařazení do platového stupně. Platové tarify jsou stanoveny pevnou měsíční částkou pro každou platovou třídu a stupeň. Stupnice platových tarifů jsou dále rozděleny podle jednotlivých zaměstnání. Stupnici pro zdravotnické pracovníky uvádím v příloze č. 1. (19)

4 POVOLÁNÍ VŠEOBECNÉ SESTRY

Všeobecné sestry jsou nejpočetnější skupinou osob zdravotnického týmu poskytující zdravotní péči. Spolu s ostatními členy zajišťují preventivní, diagnostickou a léčebnou péči. (20)

4.1 Role sestry

Role sestry se neustále rozvíjí, mění se kompetence i obsah práce, profese sestry se stává samostatnější. Základní role všeobecné sestry jsou sestra pečovatelka, tradiční role, která je spojená s poskytováním základní ošetrovatelské péče. Další rolí je sestra edukátor nemocného a jeho rodiny. V této roli se zaměřuje sestra na upevňování zdraví, rozvoj soběstačnosti, předcházení komplikací a nácvik jednotlivých praktických dovedností v ošetrování. Sestra jako obhájce nemocného má možnost dobře poznat pacienta, proto, když nemocný nemůže projevit své problémy a přání, stává se sestra jeho mluvčím. Další role je sestra koordinátor, kdy v plánování a realizaci ošetrovatelské péče sestra spolupracuje nejen se členy ošetrovatelského týmu, ale i s nemocným a jeho rodinou, získává je ke spolupráci na individualizované péči. Sestra asistent se podílí na diagnosticko - terapeutické lékařské péči, připravuje nemocného k výkonům, asistuje při nich a zajišťuje činnosti ordinované lékařem. Sestra psycholog je oporou nejen pacientovi, ale i jeho rodině a citlivým přístupem pomáhá překonat těžké období nemoci. Sestra herečka musí být vždy profesionální, neobtěžuje nemocného svými náladami a problémy. Sestra manažerka si umí zorganizovat práci i čas, dokáže pracovat samostatně, zná své povinnosti a je plně zodpovědná za svou práci. Sestra výzkumnice se aktivně podílí na výzkumu v ošetrovatelství, zajímá se o nové vědecké poznatky a snaží se je aplikovat do praxe. Všechny tyto role se navzájem prolínají a slouží k objasnění rozmanitých povinností všeobecné sestry. (20)

4.2 Způsobilost k výkonu zdravotnického povolání

Způsobilost k výkonu zdravotnického povolání je soubor podmínek, které musí zdravotnický pracovník splnit, aby mohl toto povolání vykonávat. Způsobilost je také jedno z kritérií při zařazování do platových tříd. Těmito podmínkami se zabývá Zákon č. 96 ze dne 4. února 2004 o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů. Tento zákon také upravuje celoživotní vzdělávání zdravotnických pracovníků a uznávání způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání osob, které nezískaly tuto způsobilost v České republice. Způsobilost k výkonu zdravotnického povolání získává pracovník, který splňuje všechny podmínky zákona 96/2004 Sb., tzn. má odbornou způsobilost, je zdravotně způsobilý a bezúhonný. (21)

4.3 Výkon povolání zdravotnického pracovníka

Při výkonu zdravotnického povolání je důležité, zda sestra pracuje pod přímým vedením, pod odborným dohledem, nebo bez odborného dohledu a přímého vedení. Od toho se také odvíjí finanční ohodnocení. Za výkon povolání bez odborného dohledu a vedení se považuje výkon činností, ke kterým je zdravotnický pracovník způsobilý a ke kterým má osvědčení k výkonu povolání bez odborného dohledu. Zákon 96/2004 Sb. určuje činnosti, které pracovník může vykonávat bez indikace, které na základě indikace a které pouze pod přímým vedením lékaře. Sestra je způsobilá k výkonu povolání bez odborného dohledu po získání specializované způsobilosti a osvědčení k výkonu zdravotnického povolání bez odborného dohledu. U výkonu povolání pod odborným dohledem je nutná dosažitelnost rady a pomoci zdravotnického pracovníka, který pracuje bez odborného dohledu. Odborný dohled může vykonávat také lékař, zubní lékař, nebo farmaceut. Za výkon povolání pod přímým vedením se považuje stálá přítomnost zdravotnického pracovníka pracujícího bez odborného dohledu, který vydává pokyny k činnosti. Toto vedení může vykonávat také lékař, zubní lékař, farmaceut. (21)

4.4 Odborná způsobilost k výkonu povolání všeobecné sestry

Odborná způsobilost k výkonu povolání všeobecné sestry se získává absolvováním nejméně tříletého akreditovaného zdravotnického bakalářského studijního oboru pro přípravu všeobecných sester, nebo tříletého studia v oboru diplomovaná všeobecná sestra na vyšších zdravotnických školách, dále vysokoškolského studia ve studijních programech psychologie - péče o nemocné, pedagogika - ošetřovatelství, péče o nemocné, nebo učitelství odborných předmětů pro střední zdravotnické školy avšak zahájeno nejpozději ve školním roce 2003/2004. Způsobilost bylo také možné získat v oboru diplomovaná dětská sestra, nebo diplomovaná sestra pro psychiatrii na vyšších zdravotnických školách zahájeno nejpozději ve školním roce 2003/2004. Dále studiem oboru všeobecná sestra na středních zdravotnických školách pokud bylo studium zahájeno ve školním roce 2003/2004. Studium oboru zdravotní sestra, dětská sestra, sestra pro psychiatrii, sestra pro intenzivní péči, ženská sestra nebo porodní asistentka pokud bylo studium zahájeno nejpozději v roce 1996/1997. (21)

Všeobecná sestra, která získala odbornou způsobilost na střední škole, mohla vykonávat povolání bez odborného dohledu po 3 letech výkonu povolání všeobecné sestry. Sestry, které absolvovaly vysokoškolské studium v programu ošetřovatelství, smí pracovat bez odborného dohledu hned po ukončení studia. (21)

4.5 Celoživotní vzdělávání

Celoživotní vzdělávání je forma vzdělávání, při kterém dochází k průběžnému obnovování, zvyšování, prohlubování a doplňování vědomostí, dovedností a způsobilosti zdravotnických pracovníků v příslušném oboru v souladu s rozvojem oboru a nejnovějšími poznatky. Celoživotní vzdělávání je pro všechny zdravotnické pracovníky povinné. Mezi formy celoživotního vzdělávání patří specializační vzdělávání, certifikované kurzy, inovační kurzy, odborné stáže, účast na školicích akcích, konferencích, kongresech a sympoziích. Dále také publikační, pedagogická a vědecko-výzkumná činnost, vypracování standardu nebo nového postupu, e-learningový kurz, nebo samostatné studium odborné literatury. Účast na celoživotním vzdělávání se považuje za prohlubování kvalifikace. Plnění celoživotního vzdělávání se prokazuje kreditním systémem. Na základě získání potřebného počtu kreditů je vydáno osvědčení k výkonu zdravotnického povolání bez odborného dohledu a dále je toto podmínkou pro přihlášení k závěrečné zkoušce

specializačního vzdělání. Toto osvědčení opravňuje všeobecnou sestru k výkonu povolání bez odborného dohledu a k vedení praktického vyučování. Osvědčení je vydáváno na základě písemné žádosti a to na 10 let. Pracovník, který toto osvědčení získá, může ke svému označení odbornosti připojit označení „Registovaný“. (21)

4.6 Specializační vzdělávání

Specializační vzdělávání je také jednou ze složek, která zvyšuje finanční ohodnocení sester. Úspěšným ukončením specializačního vzdělání získává zdravotnický pracovník specializovanou způsobilost k výkonu specializovaných činností a může být zařazen do vyšší platové třídy. (21)

4.7 Malá a velká novela ošetřovatelského zákona

Dne 6. ledna 2011 ministr zdravotnictví Doc. MUDr. Leoš Heger CSc. představil reformu zdravotnictví. Pro ošetřovatelství je to tzv. malá a velká novela zákona č. 96/2004 Sb., „malá“ je už připravená a „velká“ novela se teprve chystá. (22)

4.7.1 Hlavní body reformy

Nejdůležitějšími body jsou: definice nároků pacienta, definice úhradových standardů, definování správného postupu při poskytování péče, kontrola vstupu nových technologií a úprava pravomocí a povinností zdravotních pojišťoven. (22)

Do své práce jsem vybrala pouze reformy týkající se všeobecných sester. Jedná se o změny ve výkonu povolání všeobecné sestry. Všeobecná sestra nyní může získat odbornou způsobilost k výkonu povolání zdravotnický záchranář při splnění dvou podmínek - získání specializované způsobilosti a délka výkonu povolání minimálně 5 let u výjezdové složky záchranné služby. (22)

Změny se objevily také u registrace sester. Platnost osvědčení se prodlužuje z 6 na 10 let, prodlužují se i všechna vydaná osvědčení. Změna se také týká poplatků za žádost o vydání, nebo prodloužení osvědčení, poplatek byl snížen z 500 Kč na 100 Kč. (22)

Takzvaná „Velká novela“ zákona č. 96/2004 Sb. by měla nabýt účinnosti 1. 1. 2013. Bude obsahovat podmínky pro výkon povolání nelékařů, především úpravu podmínek odborného dohledu, kompetencí, přehodnocení kvalifikačního vzdělávání

a podmínek celoživotního vzdělávání. Dále bude řešena registrace nelékařů, změny se vyskytnou také v počtu nelékařských povolání, budou provedeny úpravy specializačního vzdělávání, dojde ke specifikaci znění zákona z důvodu větší srozumitelnosti a jednoznačnosti výkladu. (22, 23)

5 KOMPETENCE VŠEOBECNÉ SESTRY

Všeobecná sestra je zařazena do platové třídy podle činností, které vykonává. Činnosti všeobecné sestry stanovuje zákon číslo 55/2011 o činnostech zdravotnických pracovníků a jiných odborných pracovníků. V tomto zákoně jsou definovány kompetence všeobecných sester. Definice kompetencí zní takto: „Úroveň výkonu demonstrující efektivní aplikaci znalostí, dovedností a úsudku.“ (25, s. 44), (24, 25)

5.1 Činnosti všeobecné sestry

Všeobecná sestra poskytuje zdravotní péči v souladu s právními předpisy a standardy, vede zdravotnickou dokumentaci, podává pacientovi informace v souladu se svými kompetencemi, podílí se na praktickém vyučování zdravotnických oborů a na tvorbě standardů. Dále zajišťuje základní a specializovanou péči prostřednictvím ošetrovatelského procesu, zejména vyhodnocuje potřeby a úroveň soběstačnosti pacientů, sleduje projevy onemocnění a rizikové faktory. Sleduje a orientačně hodnotí fyziologické funkce, jako dech, puls, elektrokardiogram, tělesnou teplotu, krevní tlak a další parametry. Pozoruje, hodnotí a zaznamenává stav pacienta. Provádí vyšetření biologického materiálu získaného neinvazivní cestou, nebo kapilární krve semikvantitativní metodou. Pečuje o horní cesty dýchací, zajišťuje jejich průchodnost a odsává sekret. Ošetřuje chronické rány, stomie, centrální a periferní žilní vstupy. Také spolupracuje s fyzioterapeutem a ergoterapeutem, společně provádí zejména polohování, posazování, dechová cvičení a metody bazální stimulace. Provádí nácvik a zvyšování soběstačnosti, edukuje pacienty, orientačně hodnotí sociální situaci pacienta a v případě potřeby zajišťuje spolupráci se sociálním pracovníkem. Zpracovává příjem, překlad a propuštění pacienta. Sestra je psychickou oporou umírajícím a jejich blízkým a po stanovení smrti lékařem zajišťuje péči o tělo zemřelého. Přejímá, kontroluje a ukládá léčivé přípravky a zdravotnické prostředky. (24)

Na základě indikace lékaře sestra připravuje pacienty k diagnostickým a léčebným postupům, provádí je, nebo při nich asistuje a po těchto výkonech zajišťuje ošetrovatelskou péči. Podává léčivé přípravky (s výjimkou nitrožilních injekcí a infuzí u dětí do tří let), zajišťuje kyslíkovou terapii, provádí screeningová vyšetření, odebírá biologický materiál a orientačně hodnotí výsledky jeho vyšetření. Ošetřuje akutní a operační rány včetně drénů, provádí katetrizaci močového měchýře u žen a dívek nad 10 let a stará se o tyto katetry.

Pečuje o tracheostomickou kanylu a provádí její výměnu, zavádí nazogastrickou sondu pacientům při vědomí starším deseti let, pečuje o ni a aplikuje výživu sondou. (24)

Pod odborným dohledem lékaře může všeobecná sestra aplikovat nitrožilně krevní deriváty, asistovat při zahájení aplikace transfuzních přípravků, dále bez odborného dohledu ošetřuje pacienta v průběhu aplikace transfúze a ukončuje ji. (24)

Všeobecná sestra se specializovanou způsobilostí bez odborného dohledu a bez indikace poskytuje a organizuje ošetrovatelskou péči, včetně péče vysoce specializované v oboru své specializace. (24)

5.2 Základní a specializovaná péče

Základní ošetrovatelská péče je péče o pacienty starší 6 let, kteří mohou vykonávat běžné aktivity denního života. Péče o pacienty, jejichž riziko ohrožení základních životních funkcí je minimální a kteří nemají žádné patologické změny zdravotního stavu. (26)

Specializovanou péčí rozumíme péči poskytovanou pacientům, kterým zdravotní stav nebo léčebný a diagnostický postup výrazně omezuje aktivity denního života. Dále je to péče o pacienty, u kterých hrozí narušení, nebo selhání základních životních funkcí. Do specializované péče se také řadí péče o pacienty se změnami psychického stavu, vyžadující stálý dozor, péče o pacienty s vážnými poruchami imunity a pacienty v terminálním stádiu chronického onemocnění. Také péče o děti do 6 let věku je specializovanou péčí. (26)

Vysoce specializovaná péče je poskytovaná pacientům, u kterých dochází k selhání základních životních funkcí, pacientům se změnami psychického stavu a dětem do 6 let věku. (26)

6 PRESTIŽ VŠEOBECNÉ SESTRY

Prestiž je dobrá pověst jedince, či skupiny spojená s vážností a úctou. Prestiž je spolu s vzděláním, životním stylem, mocí a příjmem základní ukazatel sociálního statusu jedince. Hodnocení prestiže povolání často ovlivňuje plat a sociální postavení. (27)

Společenská prestiž povolání všeobecné sestry prošla různými stádii. V historii měly sestry společenské postavení dosti nízké. To vycházelo z charitativní a neprofesionální práce sester. V té době byla i práce vrátného ceněna lépe, než práce sester. Ošetřovatelky bydlely na pokojích s nemocnými a jejich měsíční plat byl 6 zlatých. Vrátný dostával 8 zlatých měsíčně, zdarma měl byt, 5 sáhů dřeva, 18 liber svíček a 30 zlatých na ošacení ročně. (9)

S rozvojem ošetřovatelství se mění i prestiž všeobecných sester, díky postupně zvyšující se odbornosti a vysoce kvalifikované práci se sestram daří společenské postavení a prestiž zvyšovat, ale stále nejsou ideální. Mgr. Maryšková v časopise *Sestra* (2/2010) uvádí, že lidé si povolání sester váží, ale nepovažují je za prestižní. Bývalá ministryně zdravotnictví, prezidentka České asociace sester Mgr. Dana Jurásková Ph. D., MBA se k nízké prestiži sester vyjadřuje v rozhovoru Martiny Pelikánové takto „ Já si myslím, že si s sebou stále neseme dopady let minulých, kdy sestra nebyla samostatným pracovníkem, respektive samostatnou profesí, kdy byla v podstatě vedena lékaři a kdy 99% jejich činností bylo prováděno na základě indikace lékaře.“ (28, s. 8), (27, 28)

6.1 Postavení sester ve společnosti

Společnost SANEP provedla v roce 2010 výzkum zabývající se postavením všeobecných sester. Tímto výzkumem společnost zjistila, že většina populace České republiky je přesvědčena o tom, že finanční ohodnocení všeobecné sestry neodpovídá míře náročnosti a zodpovědnosti této profese. S tím souvisí i společenské postavení, které také, dle nadpoloviční většiny respondentů, neodpovídá náročnosti profese. 93,3% respondentů je přesvědčeno, že všeobecné sestry vykonávají fyzicky i psychicky nesmírně náročnou práci a hodnotí ji jako nepostradatelnou. Většina dotázaných se také domnívá, že by měla být věnována zásadní pozornost finančním podmínkám a činnostem všeobecných sester. (29)

Povolání všeobecné sestry se v žebříčku společenské prestiže objevuje na 3. místě. Všeobecná sestra se umístila hned za lékařem a vědcem, před učitelem, soudcem,

nebo účetním. Na prvních pěti příčkách se objevují zejména povolání státních zaměstnanců. Finanční ohodnocení těchto zaměstnanců však vysoké prestiži ve společnosti neodpovídá. Obrácený poměr je například u bankovních úředníků, nízká společenská prestiž - vysoký plat. (7)

6.2 Prestiž povolání ve zdravotnictví

Vnímání společenské prestiže vlastní profese úzce souvisí se vztahem k povolání. Převážná většina sester hodnotí společenskou prestiž profese všeobecné sestry jako průměrnou, nebo spíše nižší. Mladší sestry, které mají kratší praxi, hodnotí prestiž tohoto povolání o něco lépe, než sestry starší s delší praxí. Nejvyšší prestiž má dle všech respondentů zdravotnický záchranář, na druhém místě je porodní asistentka a na třetím místě je všeobecná sestra pro intenzivní péči. Všeobecná sestra na standardním oddělení je až na devátém místě a například všeobecná sestra na psychiatrickém oddělení je na místě jedenáctém. Dále hodnotila každá skupina svou profesi, zde se sestry umístily na pátém místě. Sestry byly také hodnoceny jednotlivými profesemi. Nejlépe byly hodnoceny nutričními terapeuty, kteří je umístily na třetí místo, na pátou příčku je umístily dětské sestry, zdravotničtí záchranáři a pracovníci hygienické služby. Nejhůře byly hodnoceny zdravotnickými laboranty a to až na třináctou příčku z patnácti možných. (30)

Aby se mohla prestiž všeobecných sester zvyšovat, musí si sestry své profese vážit, nebát se ukázat své znalosti a dovednosti. Důležitá je i pozitivní prezentace na veřejnosti. Když si sestry budou vážit své profese a budou ji brát jako prestižní, mohou očekávat, že i okolí k nim začne vzhlížet s úctou. Otázkou však je, zda si mohou své profese vážit a brát ji jako prestižní, když finanční ohodnocení obvykle neodpovídá vynaloženému úsilí. Sestrám by se však mohlo blýskat na lepší časy. Ministr zdravotnictví přislíbil v roce 2012 zvýšení platů sestrám i ostatním zdravotnickým pracovníkům. „My jsme pokládali ty požadavky lékařů a vůbec všech zdravotníků za legitimní. Byli bychom rádi, kdyby nám zdravotníci věřili, že uděláme vše pro to, aby ten trend navyšování platů pokračoval," konstatoval ministr zdravotnictví Doc. MUDr. Leoš Heger CSc. (31, s.1), (30, 31)

7 PRÁCE VŠEOBECNÉ SESTRY V ZAHRANIČÍ

„Pokud vám doposud ještě nikdo nepogratuloval k výběru vašeho zdravotnického povolání, gratulujte předně sami sobě, patří totiž v současné době z mezinárodního hlediska mezi ta nejperspektivnější,“ říká marketingový ředitel agentury zajišťující odborné pracovní příležitosti v zahraničí Dr. Ing. Robert Chlebik, MBA.(32, s. 8). Poptávka po službách sester i ostatních zdravotnických pracovníků stále stoupá, zejména v bohatých zemích. Sestry odjíždějí do arabských zemí, USA, Irsko, Velké Británie, Austrálie, na Nový Zéland, do Švýcarska, Rakouska i Německa. USA a Irsko kvůli trvající krizi dočasně pozastavilo nábor pracovníků. Nyní jsou nejvíce v oblibě ropné velmoci, v čele se Saudskou Arábií. (32)

7.1 Saúdská Arábie

Pravděpodobně jeden z nejvýznamnějších motivačních faktorů pro práci v Saudské Arábii je nadstandardní finanční ohodnocení, pohybující se nad hranicí 1 000 000 Kč čistého ročního příjmu. Některé inzeráty nabízející pro zkušené sestry až 2 500 000 Kč za rok. Dále Saudské nemocnice nabízejí bezplatné ubytování, obvykle je to jednopatrová vilka, o kterou se dělí dvě sestry, strava je také hrazena zaměstnavatelem. Samozřejmostí jsou dva měsíce placeného volna ročně a dvě zpáteční letenky do ČR. (32)

Dle českých sester pracujících v Saúdské Arábii, zde mají sestry více kompetencí, s tím související větší zodpovědnost a pracují samostatněji než „u nás“. Mezi výkony, které patří do jejich kompetencí v SA jsou například podávání některých léků bez nutnosti konzultace s lékařem, celkové vyšetření pacienta včetně poslechu srdce a plic, popis RTG snímků a RTG záznamů atd. (33)

7.2 Velká Británie

V Británii jsou sestry řazeny do několika stupňů, podle odbornosti. Podle odborného zařazení se také odvíjí zařazení do platových tříd a tedy i finanční ohodnocení sester. Sestry na úrovni „band 2-3,“ jsou zdravotničtí asistenti. Kvalifikované všeobecné sestry jsou na úrovni „band 5“ a jejich roční příjem je okolo 800 000 – 900 000 Kč. (34)

Sestry ve Velké Británii mají práci pečlivě rozdělenou, každý provádí pouze to, na co má školení, nebo školu. Na směně je spolu s vedoucí sestrou také sestra,

kteřá vykonává pouze administrativní záležitosti. Odběry krve provádí pouze specialista na venózní odběry, EKG vyšetření provádí speciální sestra na toto vyšetření školená, atd. (35)

7.3 Rakousko

I v Rakousku je poměrně velký zájem o české zdravotnické pracovníky. Průměrný nástupní plat všeobecné sestry činí 1 800 – 1910 € hrubého za měsíc. Za rok si tedy sestra vydělá průměrně 32 000 euro hrubého, což je v přepočtu okolo 800 000 korun. Například za noční službu sestry dostanou 33 euro, plus dvě hodiny náhradního volna a za práci v neděli a ve svátek dostávají příplatek až čtyři eura za hodinu. (36)

7.4 Německo

České sestry pracují i v Německu. Práce v Německu již není tak populární jako tomu bylo v devadesátých letech, ale stále zde české sestry najdeme. Průměrný měsíční plat všeobecné sestry je 1200 euro měsíčně, což je okolo 30 000 Kč. Sestry jsou rozděleny do tří kategorií. Sestry v jednotlivých kategoriích mají rozdělenou práci tak, aby se sestry vyšší kategorie nemusely zabývat prací sester v nižší kategorii. (37)

7.5 Další země

Například v Belgii je sestrám nabízeno okolo 2000 euro za měsíc, což je přibližně 50 300 Kč. K platu nabízejí příplatky za noční směny, víkendy a svátky. Ve Švýcarsku si sestry vydělají průměrně 4500 CHF, což je v přepočtu okolo 100 000 Kč za měsíc. Plat sester v Austrálii a na Novém Zélandu se pohybuje kolem 70 000 – 90 000 dolarů za rok, to je v přepočtu asi 1 300 000 – 1 700 000 korun. Migrace sester kvůli finančnímu ohodnocení je velká, za lepším výdělkem cestují sestry z celého světa. Britské sestry mají například průměrný plat okolo 70% platu sester v USA, sestry z Portugalska zase naopak 70% platu britských sester. (38, 39)

8 PRAKTICKÁ ČÁST

8.1 Cíl šetření

Šetření mé bakalářské práce je zaměřeno na finanční ohodnocení všeobecných sester. Týká se všeobecných sester a jejich představy o finančním ohodnocení a představy studentů oboru všeobecná sestra o finančním ohodnocení všeobecné sestry.

Cílem číslo 1 je zjistit, zda jsou všeobecné sestry spokojené s finančním ohodnocením, jaké finanční ohodnocení by si představovaly a zda znají faktory, které finanční ohodnocení ovlivňují.

Cílem číslo 2 je zjistit, jakou představu o finančním ohodnocení mají studenti oboru všeobecná sestra a zda mají dostatek informací o složkách, které ovlivňují plat.

8.2 Hypotézy

Hypotézy vztahující se k cíli číslo 1

H1: Představa sester o jejich finančním ohodnocení i o faktorech, které ho ovlivňují neodpovídá tomu, co je v současnosti nastaveno.

H2: Sestry jsou informované o faktorech, které v současnosti ovlivňují jejich finanční ohodnocení.

Hypotézy vztahující se k cíli číslo 2

H3: Studenti prvních a druhých ročníků oboru Všeobecná sestra mají odlišnou představu o finančním ohodnocení všeobecné sestry než studenti třetího ročníku.

H4: Studenti třetích ročníků mají více informací o faktorech, které ovlivňují finanční ohodnocení než studenti prvních a druhých ročníků.

8.3 Metodika šetření

Pro výzkumné šetření o finančním ohodnocení všeobecných sester jsem zvolila metodu kvantitativního výzkumu. Výsledky výzkumného šetření jsem zpracovala pomocí tabulek a grafů. Dotazníky jsem vytvořila dva, jeden dotazník pro všeobecné sestry a druhý dotazník pro studenty oboru Všeobecná sestra. Oba dotazníky byly anonymní.

Před zahájením výzkumného šetření jsem provedla pilotní studii 10 dotazníky pro všeobecné sestry a 10 dotazníky pro studenty oboru Všeobecná sestra.

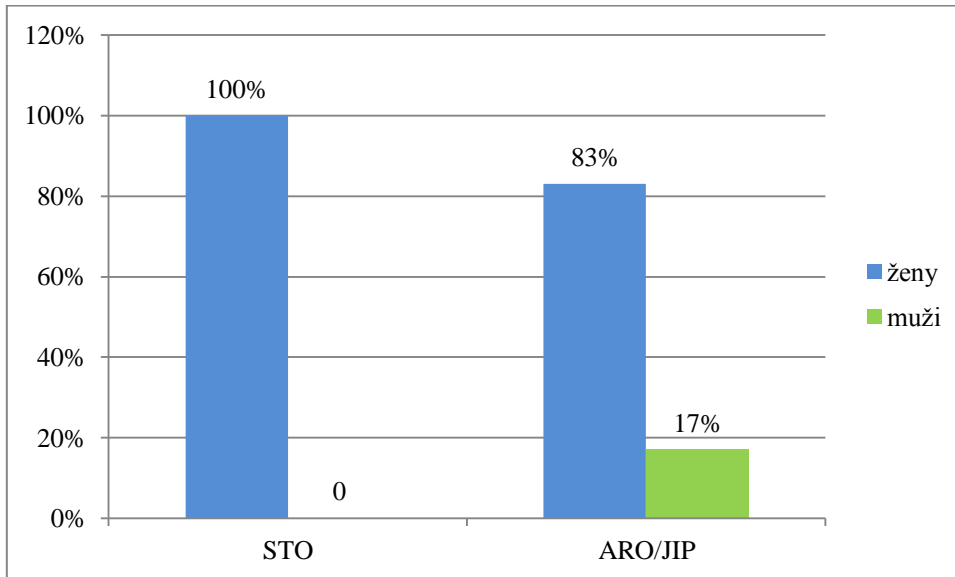
Dotazník určený pro všeobecné sestry obsahoval celkem 16 otázek. Výzkumné šetření jsem provedla ve Fakultní nemocnici Motol, na standardních odděleních (STO) a na odděleních intenzivní péče (ARO/JIP). Oslovila jsem i náměstkyni pro ošetrovatelskou péči ve Fakultní nemocnici Plzeň, ale zde mi výzkumné šetření v podobě v jaké jsem dotazník předložila, nebylo umožněno. Všeobecným sestřám jsem rozdala celkem 100 dotazníků, 50 na standardní oddělení a 50 na oddělení intenzivní péče. Vráceno bylo 81 dotazníků, tedy 81%. U otázek 13, 14 s možností zaškrtnutí více odpovědí hodnotím jako odpovědi s výpovědní hodnotou ty odpovědi, které označilo více než 25 respondentů.

Dotazník určený pro studenty obsahoval celkem 14 otázek. Výzkumné šetření jsem provedla na Fakultě Zdravotnických studií Západočeské univerzity v Plzni. Jako výzkumný vzorek jsem vybrala studenty prvních, druhých a třetích ročníků prezenční formy oboru Všeobecná sestra. Rozdala jsem 30 dotazníků do každého ročníku, vráceno bylo celkem 76 dotazníků. Návratnost tedy byla 84%. U otázek 11, 12 a 14 s možností zaškrtnutí více odpovědí hodnotím jako odpovědi s výpovědní hodnotou ty odpovědi, které označilo více než 15 respondentů.

9 PREZENTACE ZÍSKANÝCH VÝSLEDKŮ

9.1 Všeobecná sestra

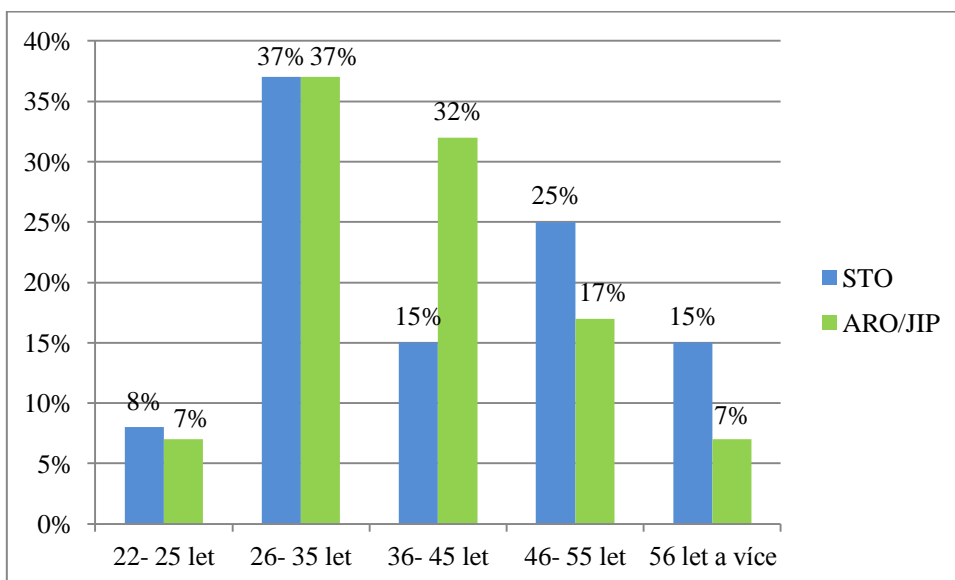
GRAF 1 - Pohlaví respondentů



Na standardních odděleních bylo z celkového počtu 40 respondentů (100%) 40 žen (100%).

Na odděleních ARO/JIP bylo z celkového počtu 41 respondentů (100%) 34 žen (83%) a 7 mužů (17%).

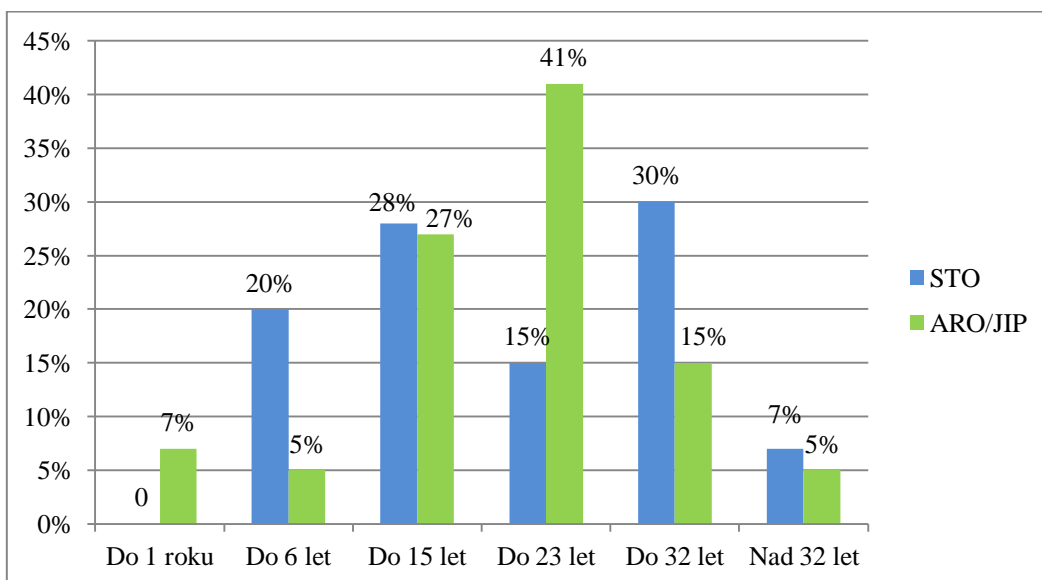
GRAF 2 - Věk respondentů



Na standardních odděleních z celkového počtu 40 respondentů (100%) pracovali 3 respondenti (8%) ve věku 22 - 25 let, 15 respondentů (37%) ve věku 26 – 35 let. Respondentů ve věku 36 – 45 let bylo 6 (15%), ve věku 46 – 55 let respondentů bylo 10 (25%) a respondentů ve věku nad 56 let bylo 6 (15%).

Na odděleních ARO/ JIP pracovali 3 respondenti (7%) ve věku 22 – 25 let, ve věku 26 - 35 bylo respondentů 15 (37%), respondentů (32%) ve věku 36 – 45 let bylo 13, věková kategorie 46 – 55 let byla zastoupena 7 respondenty (17%) a respondenti ve věku nad 56 let byli 3 (7%).

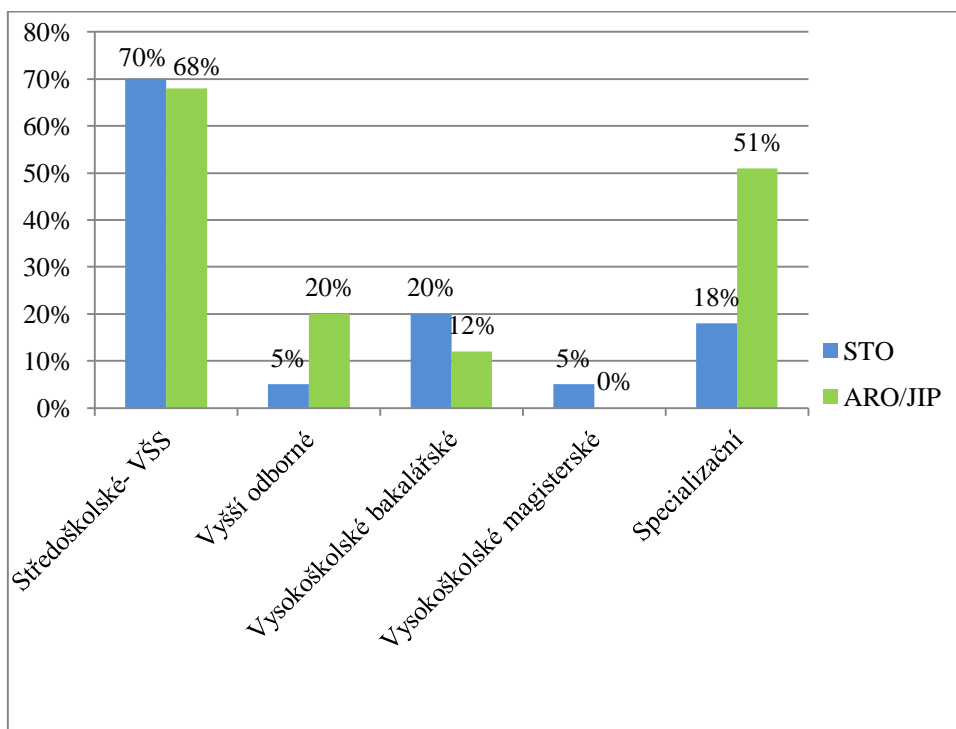
GRAF 3 - Délka praxe respondentů



Na standardních odděleních nebyl žádný respondent s délkou praxe do 1 roku, 8 respondentů (20%) pracuje ve zdravotnictví do 6 let. Respondentů s délkou praxe do 15 let bylo 11 (28%), s praxí do 23 let bylo respondentů 6 (15%), praxi do 32 let mělo 12 respondentů (30%) a nad 32 let praxe měli 3 respondenti (7%).

Na odděleních intenzivní péče pracovali 3 respondenti (7%) s délkou praxe do 1 roku, 2 respondenti (5%) s délkou praxe do 6 let, 11 respondentů (27%) s délkou praxe do 15 let, 17 respondentů (41%) s délkou praxe do 23 let, 6 respondentů (15%) mělo délku praxe do 32 let a 2 respondenti (5%) měli praxi delší než 32 let.

GRAF 4 - Vzdělání respondentů



Na standardních odděleních bylo 28 respondentů (70%) se středoškolským vzděláním, 2 respondenti (5%) s vyšším odborným vzděláním, 8 respondentů (20%) s vysokoškolským bakalářským vzděláním, 2 respondenti (5%) měli vysokoškolské magisterské vzdělání a 7 respondentů (18%) mělo vzdělání specializační.

Na odděleních ARO/JIP bylo 28 respondentů (68%) se středoškolským vzděláním, 8 respondentů (20%) mělo vyšší odbornou školu, 5 respondentů (12%) mělo vysokoškolské bakalářské vzdělání a žádný z dotazovaných respondentů neměl vysokoškolské magisterské vzdělání. Respondentů se specializačním vzděláním bylo 21 (51%).

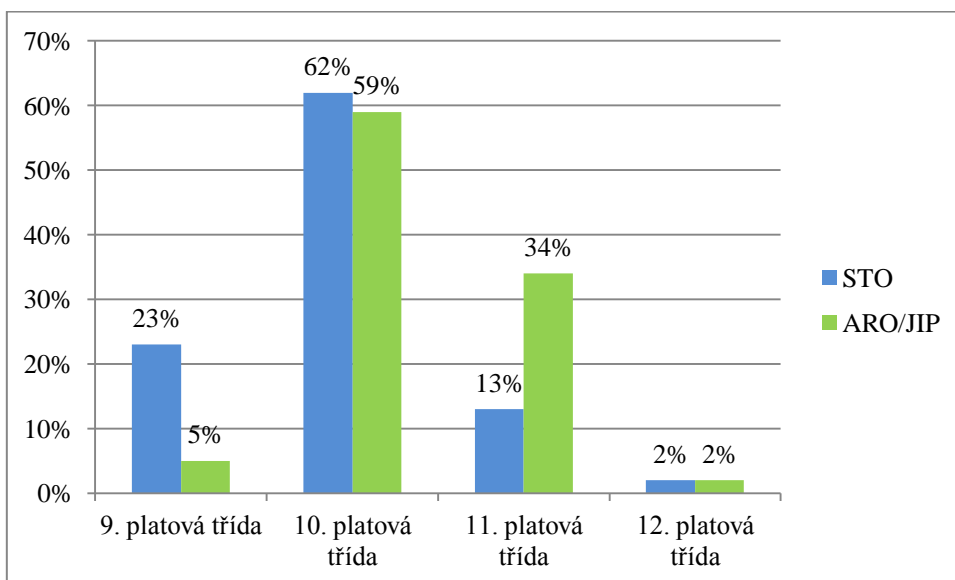
TABULKA 1 - Motivace pro práci na pracovišti

Varianta odpovědi	Standardní oddělení	Oddělení ARO/JIP
	Absolutní četnost	Absolutní četnost
Finanční ohodnocení	18	23
Dobrá pracovní kolektiv	20	33
Odbornost práce	17	24
Směnnost	7	10
Práce s lidmi	24	23
Pracoviště v místě bydliště	9	11

Na standardních odděleních 18 respondentů zvolilo jako jeden z největších motivačních faktorů finanční ohodnocení, 20 respondentů zvolilo dobrou pracovní kolektiv, 17 respondentů odbornost práce, 7 respondentů směnnost, 24 respondentů zvolilo práci s lidmi a 9 respondentů zvolilo pracoviště v místě bydliště.

Na oddělení ARO/JIP zvolilo finanční ohodnocení 23 respondentů, dobrou pracovní kolektiv 33 respondentů, odbornost práce 24 respondentů, směnnost zvolilo 10 respondentů, práci s lidmi 23 respondentů a pracoviště v místě bydliště zvolilo 11 respondentů.

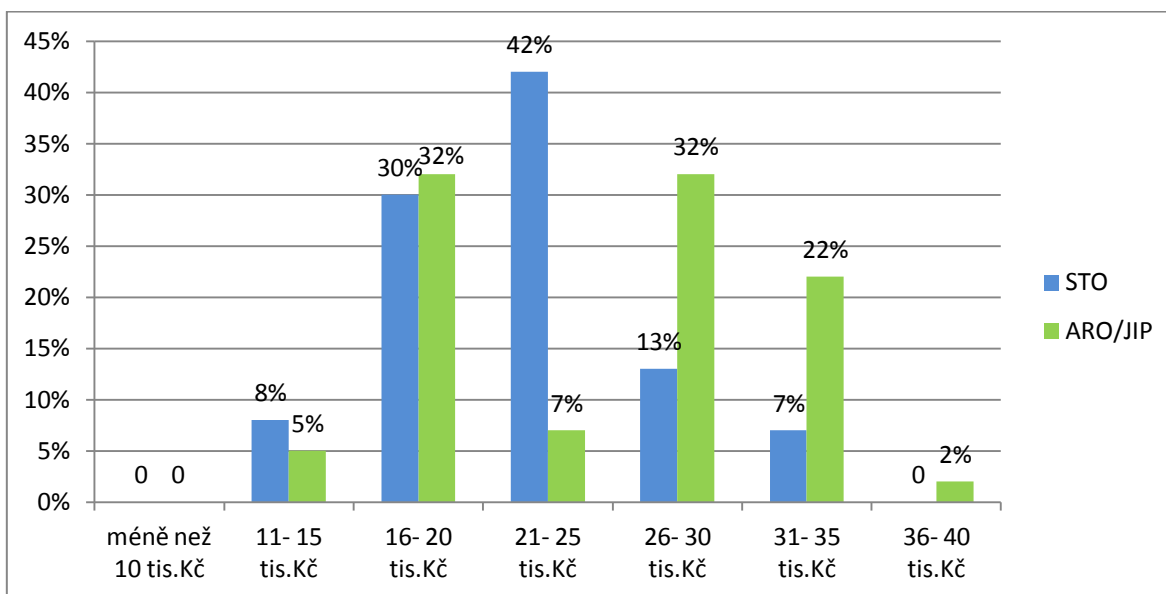
GRAF 5 - Zařazení respondentů do platových tříd



Na standardních odděleních bylo 9 respondentů (23%) zařazeno do 9. platové třídy, 25 respondentů (62%) bylo zařazeno do třídy 10., 5 respondentů (13%) bylo zařazeno do 11. platové třídy a 1 respondent (2%) byl ve třídě 12.

Na odděleních ARO/JIP byli 2 respondenti (5%) zařazeni do 9. platové třídy, 24 respondentů (59%) bylo zařazeno do 10. platové třídy, 14 respondentů (34%) do třídy 11. a 1 respondent (2%) byl zařazen do 12. platové třídy.

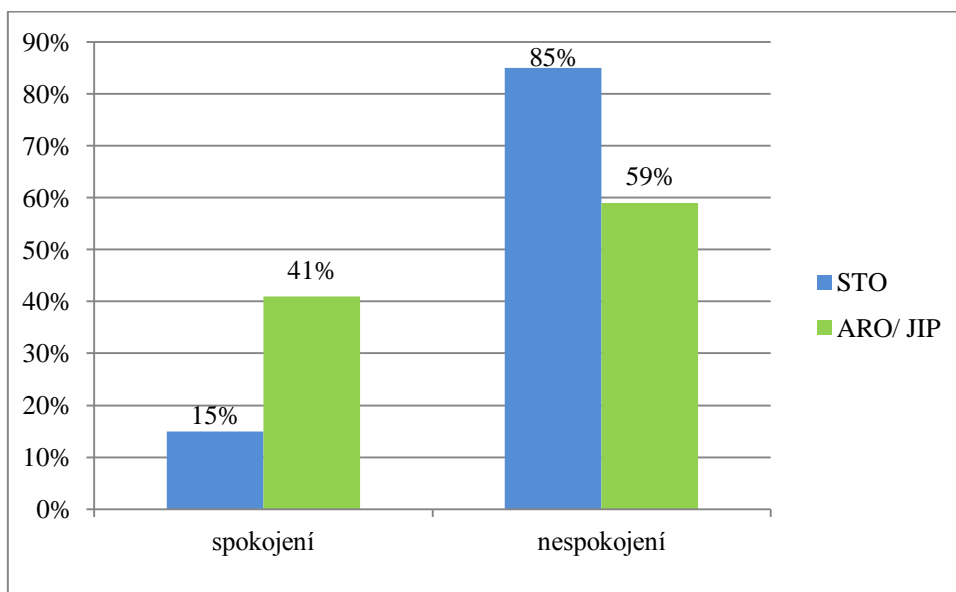
GRAF 6 - Hrubý měsíční plat respondentů



Na otázku týkající se finančního ohodnocení žádný respondent ze STO ne zvolil odpověď méně než 10 000 Kč. Odpověď 11 – 15 000 Kč zvolili 3 respondenti (8%), 16 – 20 000 Kč zvolilo 12 respondentů (30%), 21 – 25 000 Kč zvolili 17 respondentů (42%), 26 - 30 000 Kč zvolilo 5 respondentů (13%), 3 respondenti (7%) zvolili odpověď 31 - 35 000 Kč a žádný respondent ne uvedl odpověď 36 - 40 000 Kč.

Na odděleních ARO/JIP žádný respondent ne zvolil částku méně než 10 000 Kč, 2 respondenti (5%) odpověděli 11 – 15 000 Kč, 13 respondentů (32%) zvolilo možnost 16 – 20 000 Kč, 3 respondenti (7%) zvolili odpověď 21 - 25 000 Kč, 13 respondentů (32%) zvolilo 26 – 30 000 Kč, 9 respondentů (22%) zvolilo odpověď 31 – 35 000 Kč a 1 respondent (2%) zvolil odpověď 36 – 40 000 Kč.

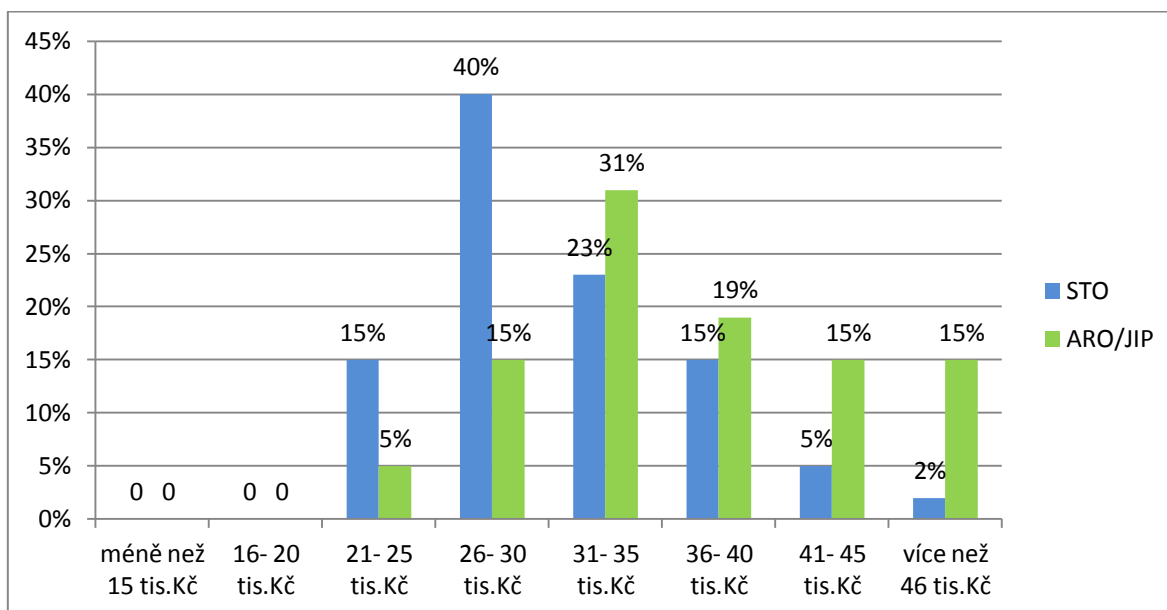
GRAF 7 - Spokojenost respondentů s finančním ohodnocením



Na standardních odděleních 6 respondentů (15%) odpovědělo, že jsou spokojeni s finančním ohodnocením, 34 respondentů (85%) odpovědělo, že s finančním ohodnocením spokojeni nejsou.

Na odděleních ARO/JIP odpovědělo 17 respondentů (41%) kladně a 24 respondentů (59%) záporně.

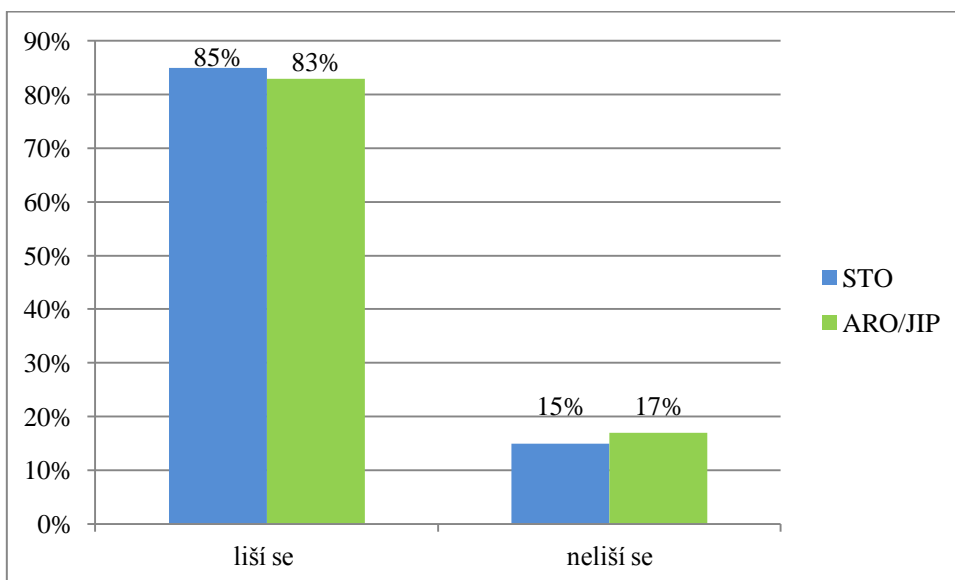
GRAF 8 - Představa respondentů o platu



Na otázku jaký by si respondenti představovali plat, žádný respondent ze standardního oddělení ne zvolil odpověď méně než 15 000 Kč ani odpověď 16 – 20 000 Kč. 6 respondentů (15%) zvolilo odpověď 21 - 25 000 Kč, 16 respondentů (40%) by si představovalo 26 - 30 000 Kč, odpověď 31 - 35 000 Kč zvolilo 9 respondentů (23%), 36 - 40 000 Kč zvolilo 6 respondentů (15%), 41 - 45 000 Kč zvolili 2 respondenti (5%) a odpověď více než 46 000 Kč zvolil 1 respondent (2%).

Na odděleních ARO/JIP také nikdo ne zvolil první dvě varianty odpovědí, 2 respondenti (5%) zvolili odpověď 21 – 25 000 Kč, 6 respondentů (15%) zvolilo 26 - 30 000 Kč, 13 respondentů (31%) zvolilo 31 - 35 000 Kč, 8 respondentů (19%) by si měsíční plat představovalo ve výši 36 - 40 000 Kč, 6 respondentů (15%) ve výši 41 - 45 000 Kč a 6 respondentů (15%) by chtělo více než 46 000 Kč za měsíc.

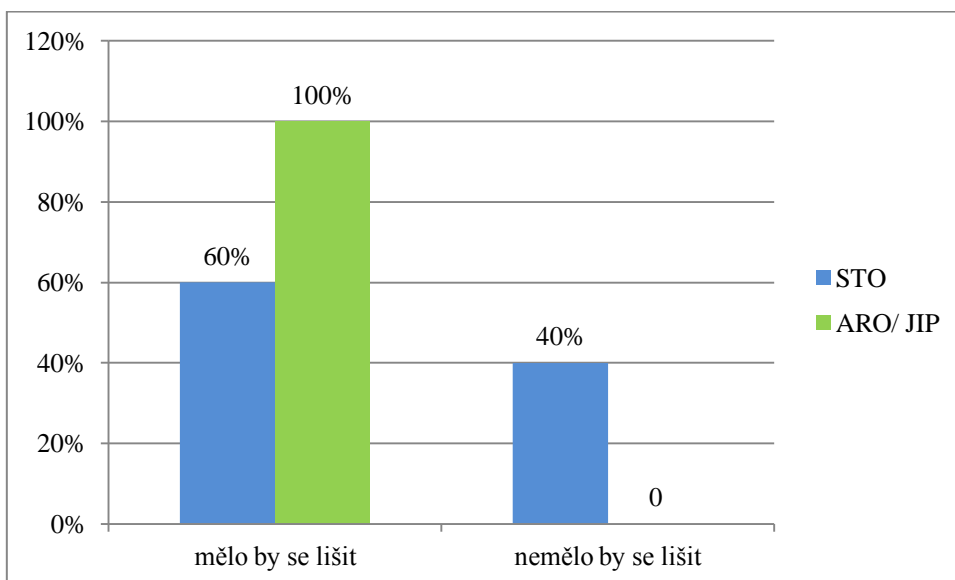
GRAF 9 - Odlišnost finančního ohodnocení na STO a ARO/JIP



Na standardních odděleních se 34 respondentů (85%) domnívá, že se liší finanční ohodnocení všeobecných sester na standardních odděleních a na oddělení ARO/JIP. 6 respondentů odpovědělo, že se finanční ohodnocení na těchto odděleních neliší (15%).

Na odděleních ARO/JIP odpovědělo 34 respondentů (83%), že se finanční ohodnocení liší, 7 respondentů (17%), že se finanční ohodnocení neliší.

GRAF 10 - Názor na odlišnost finančního ohodnocení sester na STO a ARO/JIP



Na otázku, zda by se mělo lišit finanční ohodnocení sester na standardních odděleních a na odděleních ARO/JIP odpovědělo na standardních odděleních 24 respondentů (60%), že by se finanční ohodnocení lišit mělo a 16 respondentů (40%), že by se lišit nemělo.

Na odděleních ARO/JIP všichni dotazovaní respondenti (100%) odpověděli, že finanční ohodnocení na standardních oddělení a odděleních ARO/JIP by se lišit mělo.

TABULKA 2 - Faktory ovlivňující finanční ohodnocení

Varianta odpovědi	Standardní oddělení	ARO/JIP
	Absolutní četnost	Absolutní četnost
Vzdělání	31	39
Pohlaví	0	0
Počet dětí	1	0
Schopnosti, dovednosti	10	8
Délka praxe	28	30
Platová třída	35	31
Práce ve směnném provozu	29	24

Na otázku jaké faktory dle respondentů ovlivňují finanční ohodnocení všeobecné sestry se 31 respondentů ze standardního oddělení domnívá, že vzdělání, žádný respondent neudal pohlaví, 1 respondent udává počet dětí, 10 respondentů schopnosti, dovednosti, 28 respondentů udává délku praxe, 35 respondentů platovou třídu a 29 respondentů udává práci ve směnném provozu.

Na oddělení ARO/JIP se 39 respondentů domnívá, že finanční ohodnocení ovlivňuje vzdělání, žádný respondent neoznačil pohlaví a počet dětí, 8 respondentů uvedlo schopnosti, dovednosti, 30 respondentů délku praxe, 31 respondentů platovou třídu a 24 respondentů práci ve směnném provozu.

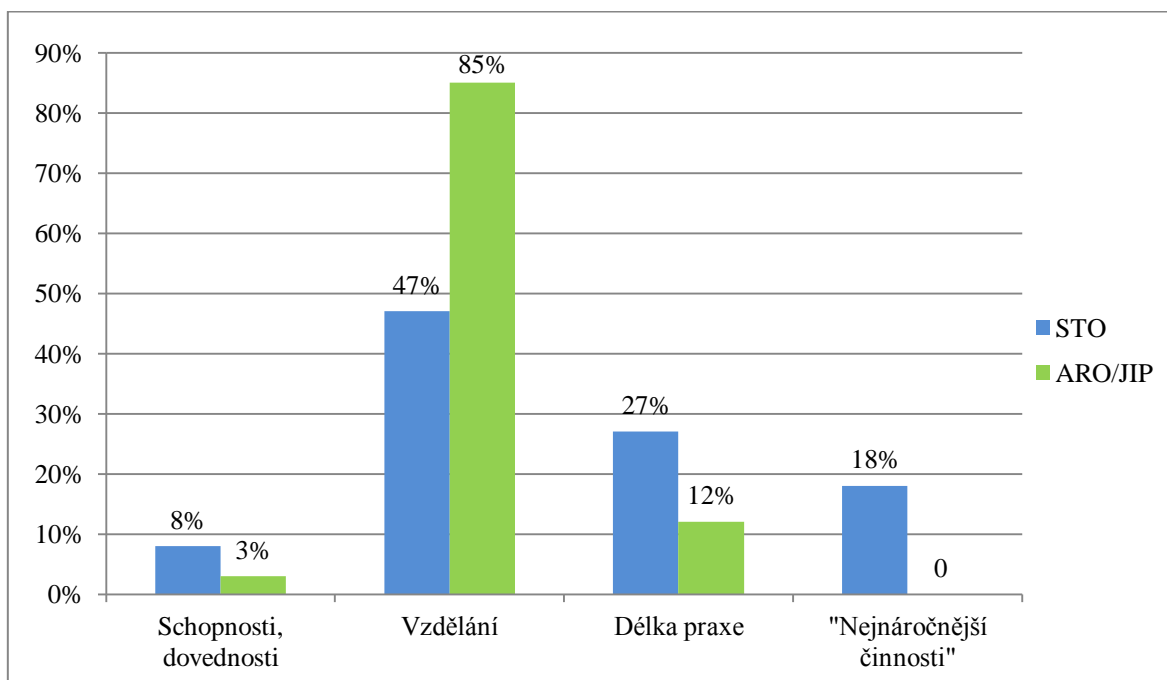
TABULKA 3 - Faktory, které by měly ovlivňovat finanční ohodnocení

Varianta odpovědi	Standardní odd.	ARO/JIP
	Absolutní četnost	Absolutní četnost
Vzdělání	29	36
Pohlaví	0	0
Počet dětí	1	0
Schopnosti, dovednosti	35	34
Délka praxe	33	33
Platová třída	10	15
Práce ve směnném provozu	23	24
Věk	5	2
Jiné: Náročnost oddělení	1	0

Na otázku jaké faktory by dle respondentů měly ovlivňovat finanční ohodnocení 29 respondentů odpovědělo vzdělání, žádný respondent nezvolil pohlaví, 1 respondent zvolil počet dětí, 35 respondentů zvolilo schopnosti, dovednosti, 33 respondentů délku praxe, 10 respondentů zvolilo platovou třídu, 23 respondentů práci ve směnném provozu, 5 respondentů zvolilo věk a 1 respondent náročnost oddělení.

Na oddělení ARO/JIP 36 respondentů zvolilo vzdělání, žádný respondent nezvolil pohlaví ani počet dětí, 34 respondentů zvolilo schopnosti, dovednosti, 33 respondentů zvolilo délku praxe, 15 respondentů platovou třídu, 24 respondentů zvolilo práci ve směnném provozu a 2 respondenti zvolili věk.

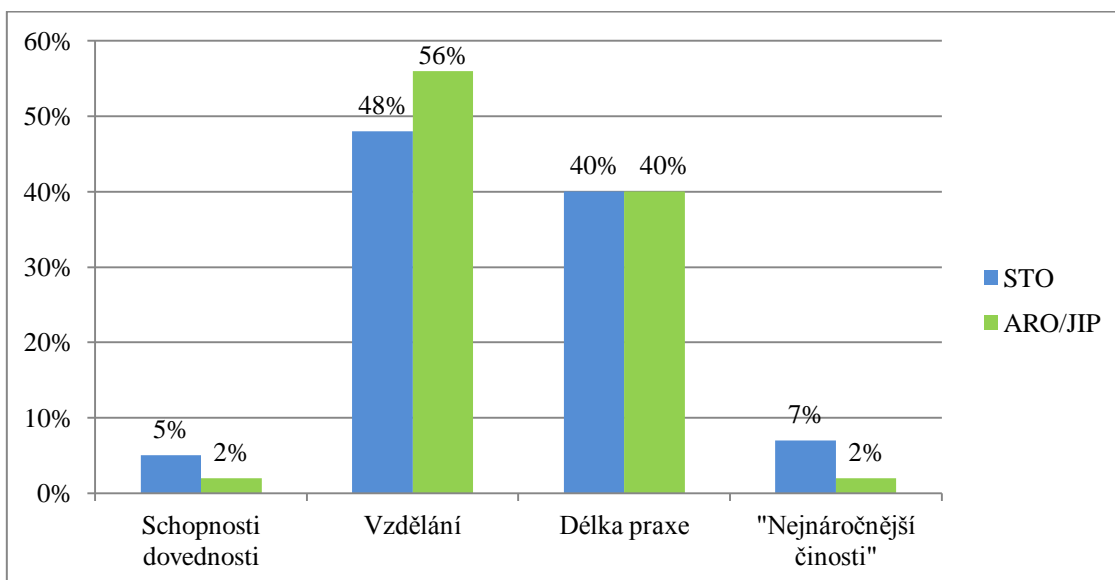
GRAF 11 - Hlavní faktor pro zařazení všeobecné sestry do platové třídy



Na otázku jaký je hlavní faktor pro zařazení všeobecné sestry do platové třídy, 3 respondenti (8%) ze standardního oddělení zvolili odpověď schopnosti, dovednosti, 19 respondentů (47%) zvolilo vzdělání, 11 respondentů (27%) zvolilo délku praxe a 7 respondentů (18%) zvolilo možnost „nejnáročnější činnosti, které sestra vykonává“.

Na odděleních ARO/JIP (100%) 1 respondent (3%) zvolil odpověď schopnosti, dovednosti, 35 respondentů (85%) zvolilo vzdělání, 5 respondentů (12%) zvolilo délku praxe a žádný respondent nezvolil možnost „nejnáročnější činnosti, které sestra vykonává“.

GRAF 12 - Faktory pro zařazení sestry do platového stupně

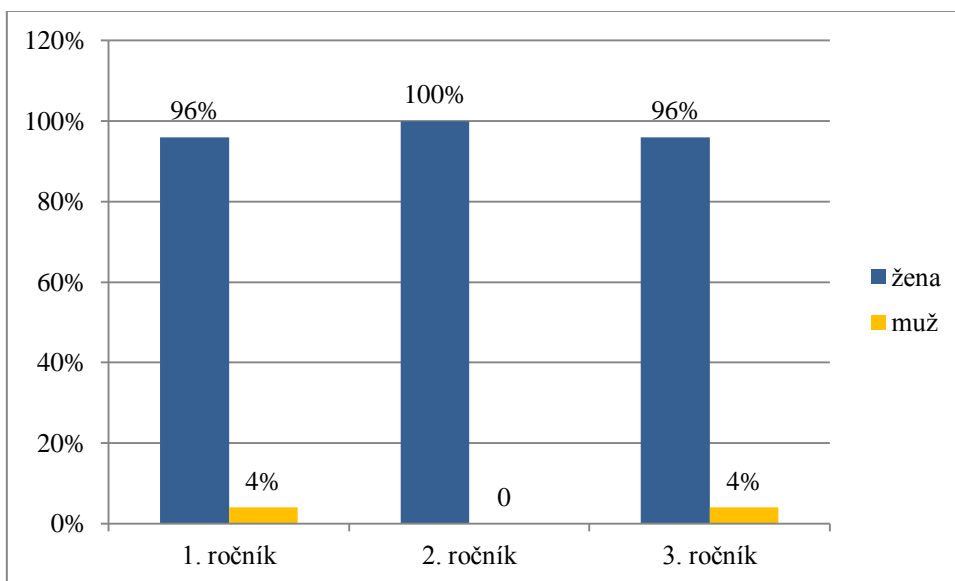


Na otázku podle čeho jsou všeobecné sestry zařazovány do platového stupně 2 respondenti (5%) ze standardních oddělení zvolili odpověď schopnosti, dovednosti, 19 respondentů (48%) zvolilo vzdělání, 16 respondentů (40%) zvolilo délku praxe a 3 respondenti (7%) zvolili „nejnáročnější činnosti, které sestra vykonává“.

Na odděleních ARO/JIP 1 respondent (2%) zvolil možnost schopnosti, dovednosti, 23 respondentů (56%) zvolilo odpověď vzdělání, 16 respondentů (40%) zvolilo délku praxe a 1 respondent (2%) odpověděl „nejnáročnější činnosti, které sestra vykonává“.

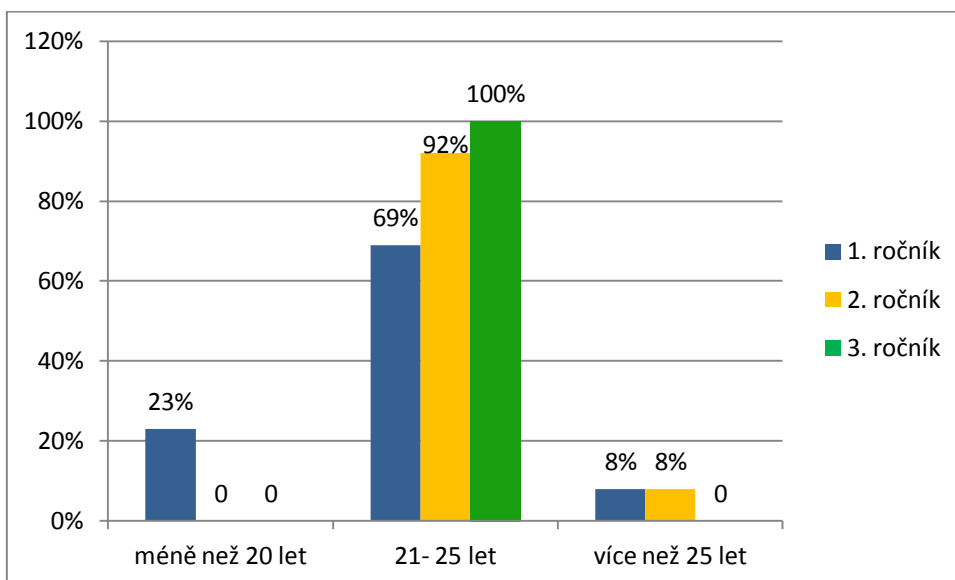
9.2 Studenti

GRAF 1 - Pohlaví respondentů



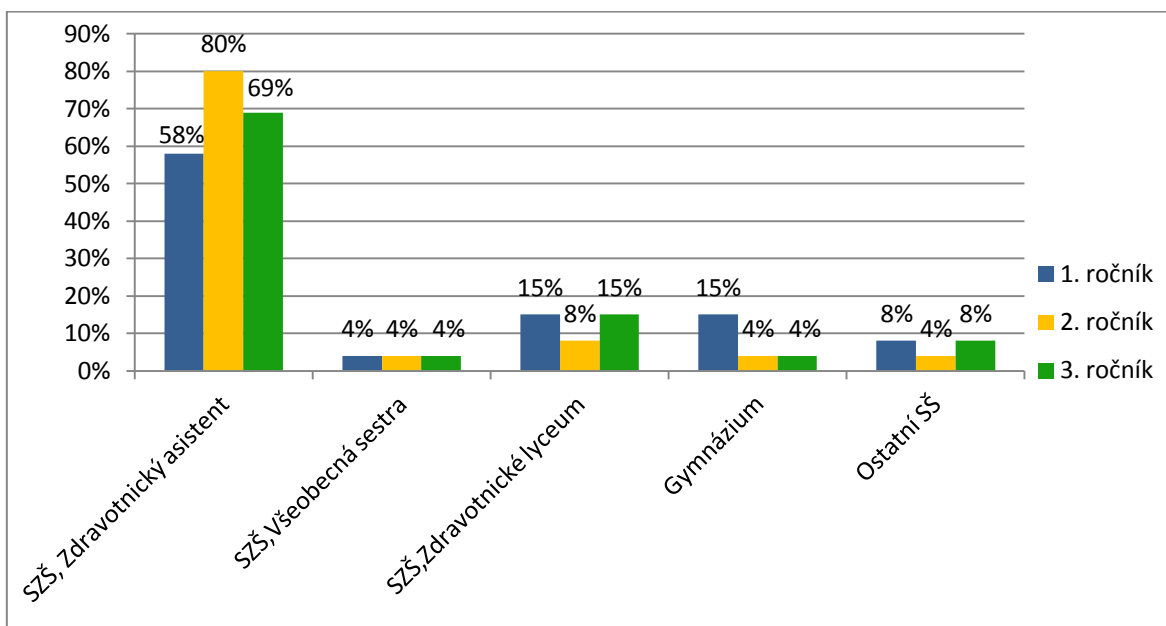
V 1. ročníku bylo z celkového počtu 26 respondentů (100%) 25 žen (96%) a 1 muž (4%). Ve 2. ročníku bylo z celkového počtu 25 respondentů (100%) 25 žen (100%). Ve 3. ročníku bylo z celkového počtu 26 respondentů (100%) 25 žen (96%) a 1 muž (4%).

GRAF 2 - Věk respondentů



V 1. ročníku bylo z celkového počtu 26 respondentů (100%) 6 respondentů (23%) mladších 20 let, 18 respondentů (69%) ve věku 21 - 25 let a 2 respondenti (8%) starší 26 let. Ve 2. ročníku z celkového počtu 25 respondentů (100%) nebyl žádný respondent mladší 20 let, ve věku 21 - 25 let bylo 23 respondentů (92%) a nad 26 let bylo 2 respondentům (8%). Ve 3. ročníku bylo všem 26 respondentům (100%) 21 – 25 let, žádný respondent nebyl mladší 20 let a žádnému respondentovi nebylo více než 25 let.

GRAF 3 - Střední škola, kterou respondenti studovali

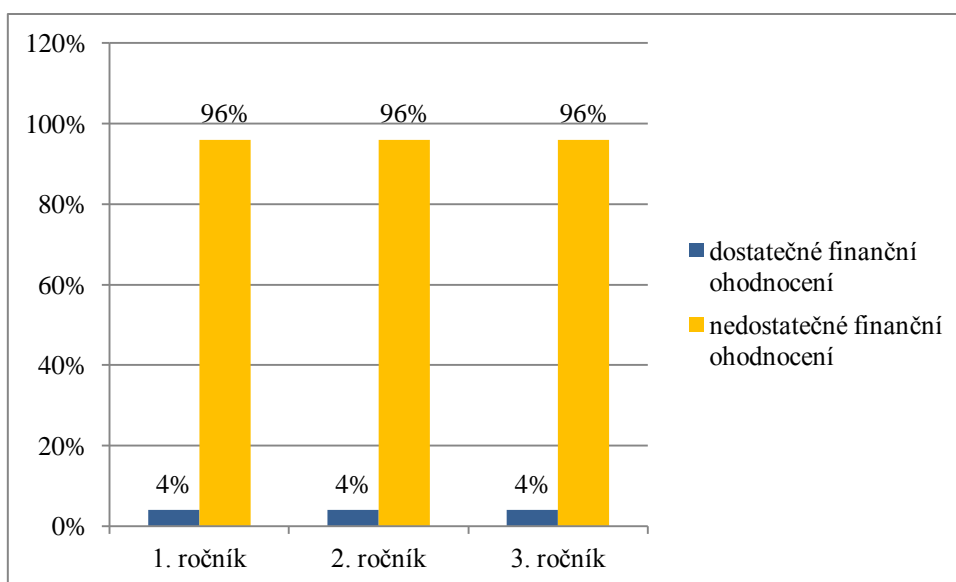


V 1. ročníku z celkového počtu 26 respondentů (100%) 15 respondentů (58%) studovalo Střední zdravotnickou školu obor Zdravotnický asistent, 1 respondent (4%) studoval Střední zdravotnickou školu obor Všeobecná sestra, 4 respondenti (15%) studovali Střední zdravotnickou školu obor Zdravotnické lyceum, 4 respondenti (15%) studovali gymnázium a 2 respondenti (8%) studovali jinou střední školu.

Ve 2. ročníku z celkového počtu 25 respondentů (100%) 20 respondentů (80%) studovalo Střední zdravotnickou školu obor Zdravotnický asistent, 1 respondent (4%) studoval Střední zdravotnickou školu obor Všeobecná sestra, 2 respondenti (8%) studovali Střední zdravotnickou školu obor Zdravotnické lyceum, 1 respondent (4%) studoval gymnázium a 1 respondent (4%) jinou střední školu.

Ve 3. ročníku z celkového počtu 26 respondentů (100%) 18 respondentů (69%) studovalo Střední zdravotnickou školu obor Zdravotnický asistent, 1 respondent (4%) studoval Střední zdravotnickou školu obor Všeobecná sestra, 4 respondenti (15%) studovali Střední zdravotnickou školu obor Zdravotnické lyceum, 1 respondent (4%) studoval gymnázium a 2 respondenti (8%) studovali jinou střední školu.

GRAF 4 - Názor respondentů na finanční ohodnocení všeobecné sestry

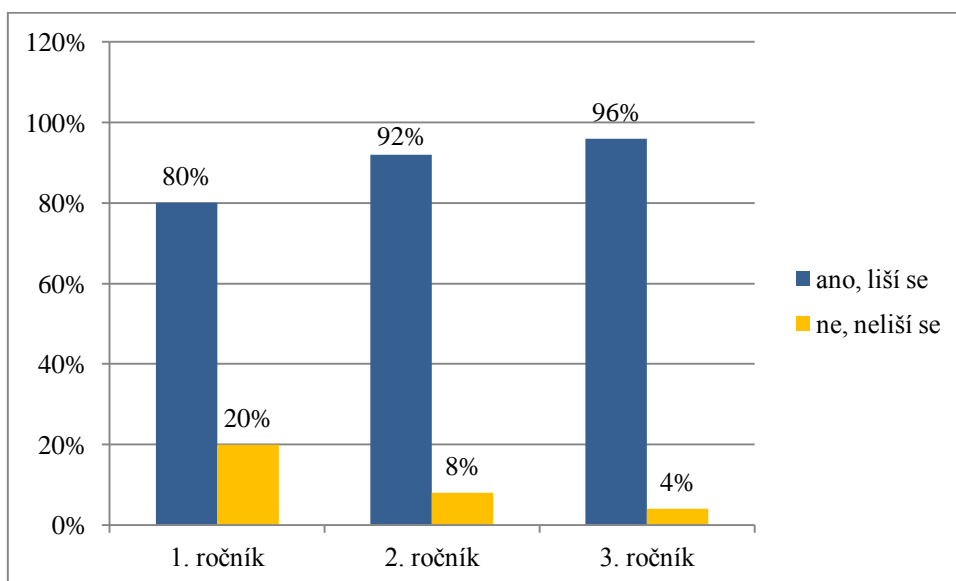


V 1. ročníku 1 respondent (4%) odpověděl, že všeobecné sestry jsou dostatečně finančně ohodnoceny, 25 respondentů (96%) se domnívá, že všeobecné sestry nejsou dostatečně finančně ohodnoceny.

Ve 2. ročníku 1 respondent (4%) odpověděl, že finanční ohodnocení je dostatečné, 24 respondentů (96%) odpovědělo, že finanční ohodnocení dostatečné není.

Ve 3. ročníku také 1 respondent (4%) zvolil možnost, že finanční ohodnocení je dostatečné a 25 respondentů (96%) zvolilo možnost nedostatečné finanční ohodnocení.

GRAF 5 - Odlišnost finančního ohodnocení všeobecné sestry na standardním oddělení a na oddělení ARO/JIP

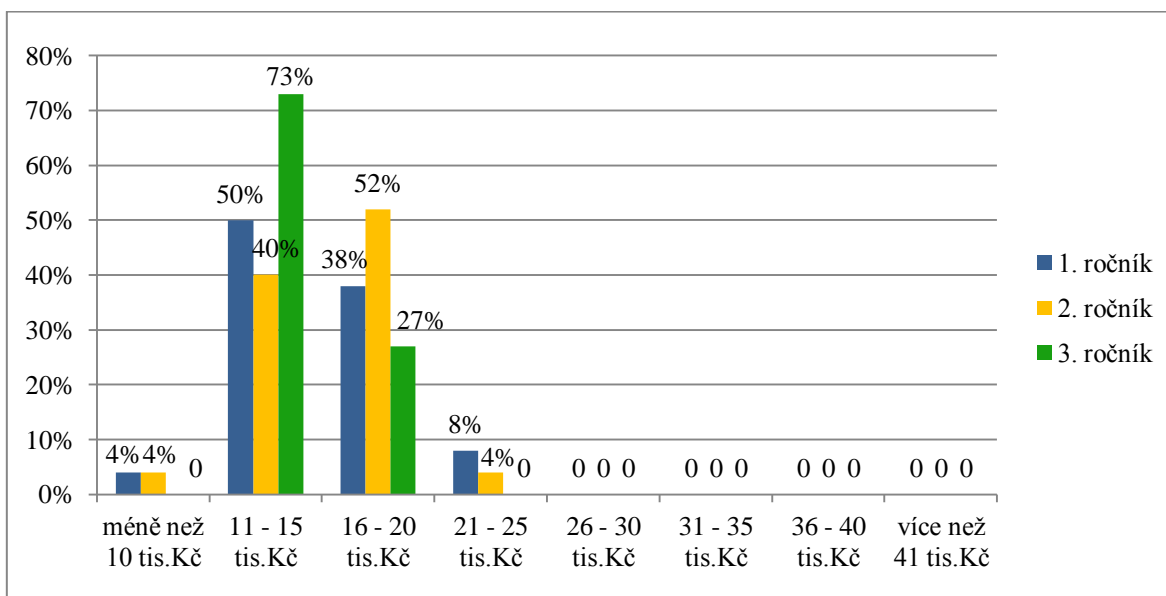


V 1. ročníku 21 respondentů (80%) odpovědělo, že finanční ohodnocení na standardním oddělení a na oddělení ARO/JIP se liší, 5 respondentů (20%) odpovědělo, že finanční ohodnocení na těchto odděleních se neliší.

Ve 2. ročníku 23 respondentů (93%) zvolilo odpověď, že se finanční ohodnocení liší, 2 respondenti (8%) zvolili odpověď, že se neliší.

Ve 3. ročníku 25 respondentů (96%) odpovědělo, že se finanční ohodnocení na standardních odděleních a odděleních ARO/JIP liší a 1 respondent (4%) se domnívá, že se finanční ohodnocení neliší.

GRAF 6 - Představa respondentů o platu všeobecných sester na standardním oddělení

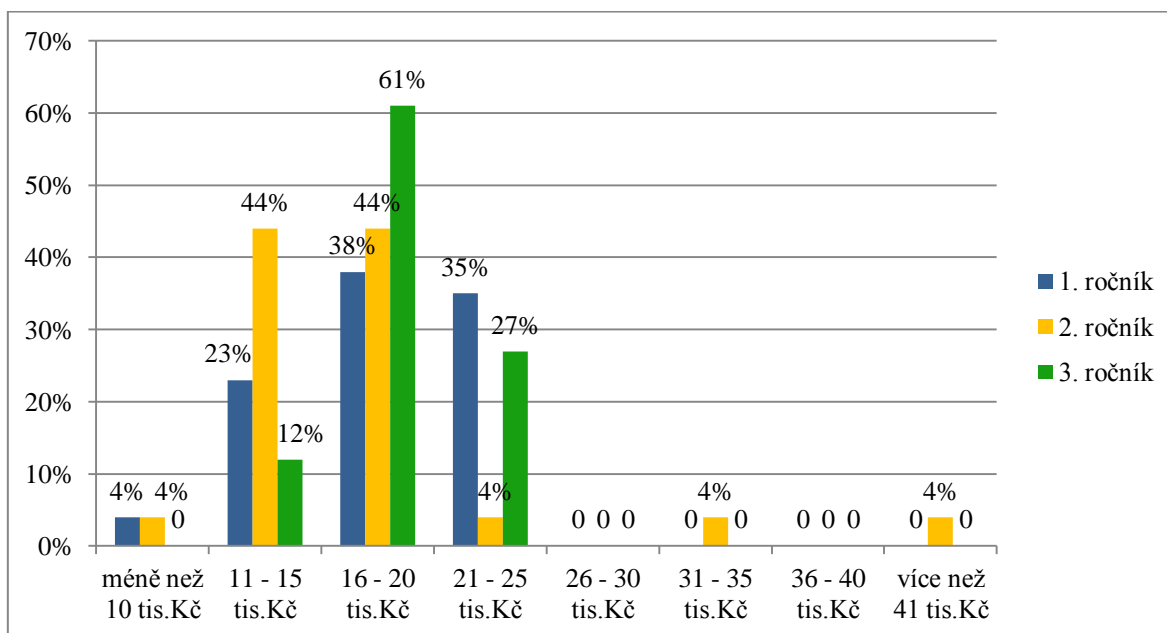


Na otázku jaký je průměrný měsíční plat všeobecné sestry na standardním oddělení 1 respondent (4%) z 1. ročníku odpověděl méně než 10 000 Kč. 13 respondentů (50%) odpovědělo 11 - 15 000 Kč, 10 respondentů (38%) 16 - 20 000 Kč a 2 respondenti (8%) se domnívají, že 21 - 25 000 Kč.

Ve 2. ročníku 1 respondent (4%) zvolil možnost méně než 10 000 Kč, 10 respondentů (40%) zvolilo možnost 11 - 15 000 Kč, 13 respondentů (52%) 16 - 20 000 Kč a 1 respondent (4%) odpověděl 21 - 25 000 Kč.

Ve 3. ročníku žádný respondent nezvolil možnost méně než 10 000 Kč. 19 respondentů (73%) odpovědělo 11 - 15 000 Kč a 7 respondentů (27%) zvolilo možnost 16 - 20 000 Kč. Více než 25 000 Kč nezvolil žádný respondent ze všech tří ročníků.

GRAF 7 - Představa respondentů o platu všeobecných sester na oddělení ARO/JIP



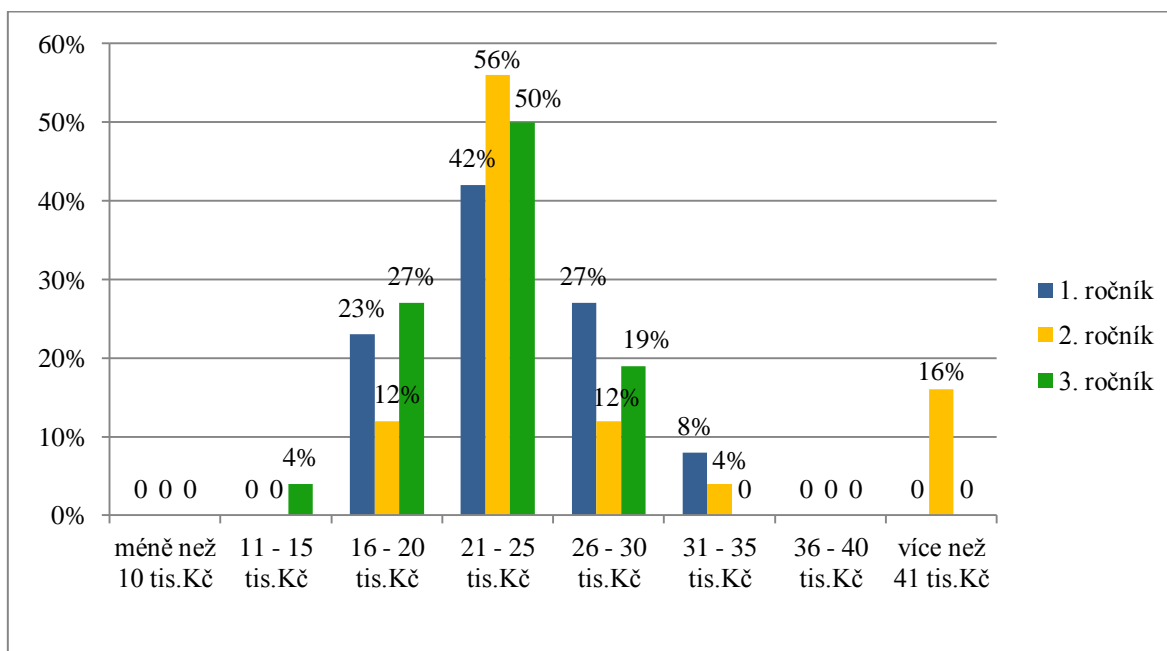
Na otázku týkající se platu sester na oddělení ARO/JIP 1 respondent (4%)

z 1. ročníku zvolil možnost méně než 10 000 Kč, 6 respondentů (23%) zvolilo 11 - 15 000 Kč, 16 respondentů (38%) zvolilo 16 - 20 000 Kč a 9 respondentů (35%) zvolilo možnost 21 - 25 000 Kč. Více než 25 000 Kč nezvolil žádný respondent.

Ve 2. ročníku 1 respondent zvolil možnost méně než 10 000 Kč. 11 respondentů (44%) zvolilo možnost 10 - 15 000 Kč, 11 respondentů (44%) zvolilo 16 - 20 000 Kč, 1 respondent (4%) zvolil 21 - 25 000 Kč, žádný respondent nezvolil možnost 26 - 30 000 Kč, 1 respondent (4%) zvolil 31 - 35 000 Kč, žádný respondent nezvolil možnost 36 - 40 000 Kč a 1 respondent (4%) zvolil možnost více než 41 000 Kč.

Ve 3. ročníku žádný respondent nezvolil možnost méně než 10 000 Kč. 3 respondenti (12%) zvolili 10 - 15 000 Kč, 16 respondentů (61%) odpovědělo 16 - 20 000 Kč a 7 respondentů (27%) zvolilo možnost 21 - 25 000 Kč, víc než 25 000 Kč opět nezvolil žádný respondent.

GRAF 8 – Představa respondentů o platu pro všeobecné sestry na standardním oddělení

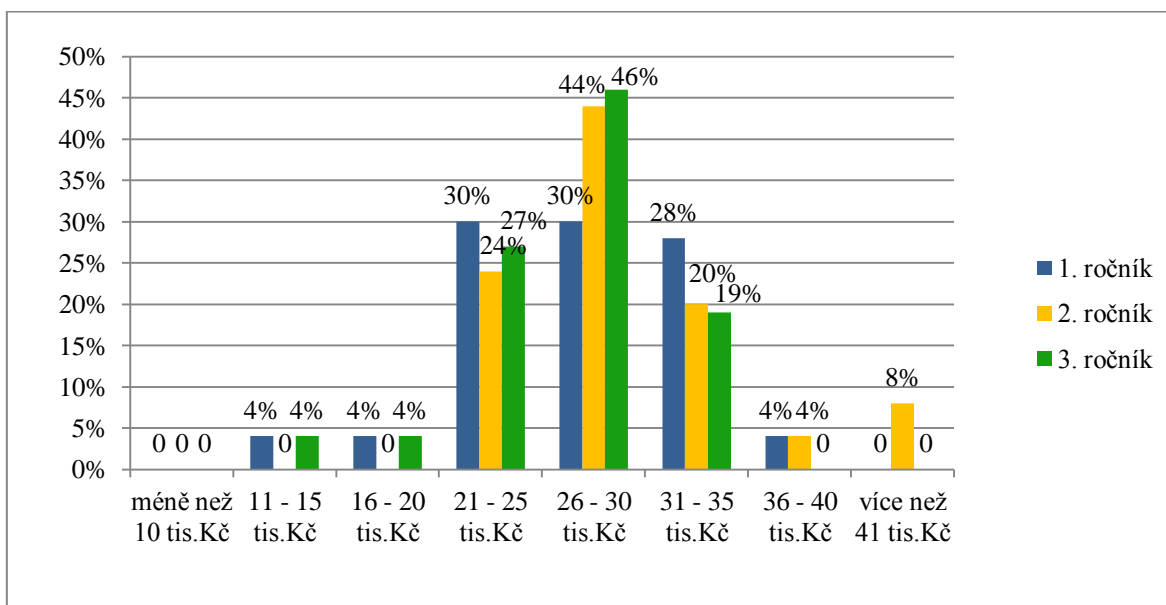


V 1. ročníku na otázku jaký by si respondenti představovali plat pro všeobecnou sestru na standardním oddělení žádný respondent nezvolil méně než 15 000 Kč, 6 respondentů (23%) zvolilo 16 - 20 000 Kč, 11 respondentů (42%) 21 - 25 000 Kč, 7 respondentů (27%) 26 - 30 000 Kč a 2 respondenti (8%) by si pro sestru představovali 31 - 35 000 Kč, žádný respondent nezvolil více než 35 000 Kč.

Ve 2. ročníku také žádný respondent nezvolil méně než 15 000 Kč, 3 respondenti (12%) zvolili 16 - 20 000 Kč, 14 respondentů (56%) 21 - 25 000 Kč, 3 respondenti (12%) odpověděli 26 - 30 000 Kč, 1 respondent (4%) odpověděl 31 - 35 000 Kč, žádný respondent nezvolil možnost 36 – 40 000 Kč a 4 respondenti (16%) by si pro sestru představovali více než 41 000 Kč.

Ve 3. ročníku žádný respondent nezvolil méně než 10 000 Kč, 1 respondent (4%) zvolil odpověď 10 - 15 000 Kč, 6 respondentů (27%) 16 - 20 000 Kč, 13 respondentů (50%) odpovědělo 21 - 25 000 Kč, 5 respondentů (19%) odpovědělo 26 – 30 000 Kč a žádný respondent nezvolil více než 30 000 Kč.

GRAF 9 – Představa respondentů o platu pro všeobecné sestry na oddělení ARO/JIP



Na otázku jaký by si respondenti představovali plat pro všeobecnou sestru na oddělení ARO/JIP žádný respondent nezvolil méně než 10 000 Kč, 1 respondent (4%) z 1. ročníku odpověděl 10 - 15 000 Kč, 1 respondent (4%) odpověděl 16 - 20 000 Kč. 8 respondentů (30%) by si pro všeobecnou sestru představovalo 21 - 25 000 Kč, 8 respondentů (30%) 26 - 30 000 Kč, 7 respondentů (28%) 31 - 35 000 Kč, 1 respondent (4%) 36 - 40 000 Kč a žádný respondent nezvolil více než 41 000 Kč.

Ve 2. ročníku žádný respondent nezvolil méně než 20 000 Kč, 6 respondentů (24%) by si představovalo 21 - 25 000 Kč, 11 respondentů (44%) 26 - 30 000 Kč, 5 respondentů (20%) 31 - 35 000 Kč, 1 respondent (4%) 36 - 40 000 Kč a 2 respondenti (8%) by si představovali více než 40 000 Kč.

Ve 3. ročníku žádný respondent nezvolil méně než 10 000 Kč, 1 respondent (4%) zvolil odpověď 10 - 15 000 Kč, 1 respondent (4%) 16 - 20 000 Kč, 7 respondentů (27%) 21 - 25 000 Kč, 12 respondentů (46%) 26 - 30 000 Kč a 5 respondentů (19%) zvolilo možnost 31 - 35 000 Kč a žádný respondent nezvolil více než 35 000 Kč.

TABULKA 1 - Faktory ovlivňující finanční ohodnocení všeobecné sestry

Varianta odpovědi	1. ročník	2. ročník	3. ročník
	Absolutní četnost	Absolutní četnost	Absolutní četnost
Vzdělání	24	23	24
Pohlaví	3	0	1
Počet dětí	3	2	0
Délka praxe	21	23	22
Schopnosti, dovednosti	13	5	8
Platová třída	17	18	22
Práce ve směnném provozu	17	19	17

V 1. ročníku 24 respondentů udalo, že finanční ohodnocení všeobecné sestry ovlivňuje vzdělání, 3 respondenti udali pohlaví, 3 respondenti označili počet dětí, 21 respondentů zvolilo délku praxe, 13 respondentů schopnosti dovednosti, 17 respondentů uvedlo platovou třídu a 17 respondentů zvolilo práci ve směnném provozu.

Ve 2. ročníku vzdělání zvolilo 23 respondentů, pohlaví nezvolil žádný respondent, 2 respondenti zvolili počet dětí, 23 respondentů zvolilo délku praxe, 5 respondentů schopnosti, dovednosti, 18 respondentů zvolilo platovou třídu a 19 respondentů zvolilo práci ve směnném provozu.

Ve 3. ročníku 24 respondentů zvolilo vzdělání, 1 respondent zvolil pohlaví, žádný respondent nezvolil počet dětí, 22 respondentů zvolilo délku praxe, 8 respondentů schopnosti, dovednosti, 22 respondentů platovou třídu a 17 respondentů práci ve směnném provozu.

TABULKA 2 - Faktory, které by měly ovlivňovat finanční ohodnocení všeobecné sestry

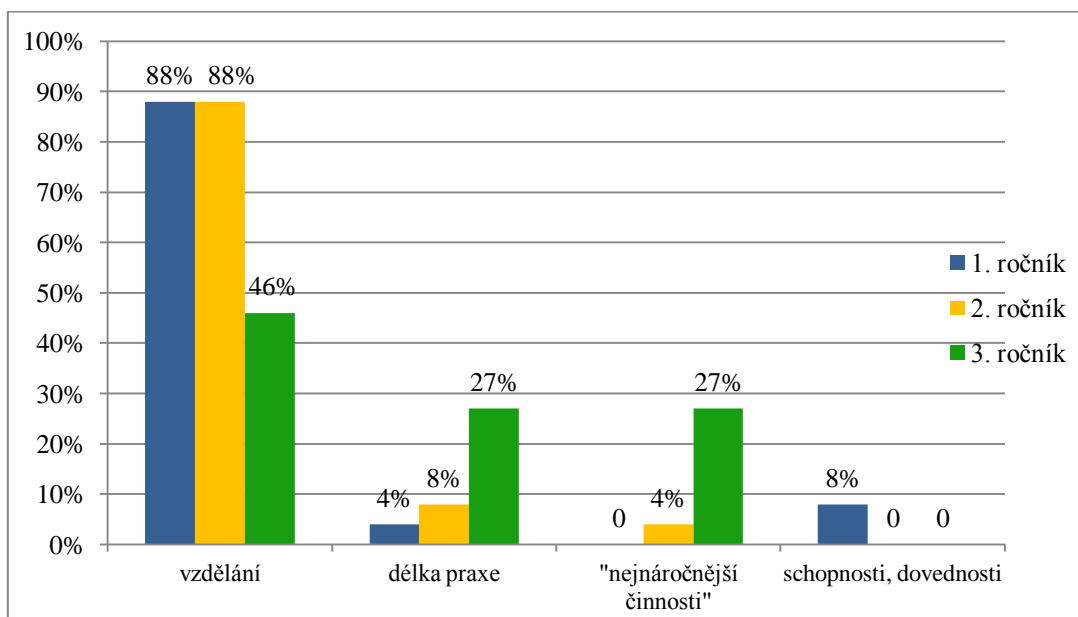
Varianta odpovědi	1. ročník	2. ročník	3. ročník
	Absolutní četnost	Absolutní četnost	Absolutní četnost
Vzdělání	24	24	23
Pohlaví	1	0	0
Počet dětí	3	1	1
Délka praxe	21	22	21
Schopnosti, dovednosti	20	20	20
Platová třída	12	13	18
Práce ve směnném provozu	20	15	20

V 1. ročníku 24 respondentů udává, že finanční ohodnocení všeobecné sestry by mělo ovlivňovat vzdělání, 1 respondent udává pohlaví, 3 respondenti udávají počet dětí, 21 respondentů udává délku praxe, 20 respondentů schopnosti, dovednosti, 12 respondentů udává platovou třídu a 20 respondentů práci ve směnném provozu.

Ve 2. ročníku 24 respondentů udává vzdělání, žádný respondent nezvolil pohlaví, 1 respondent zvolil počet dětí, 22 respondentů udává délku praxe, 20 respondentů schopnosti, dovednosti, 13 respondentů platovou třídu a 15 respondentů práci ve směnném provozu.

Ve 3. ročníku 23 respondentů udává vzdělání, žádný respondent nezvolil pohlaví, 1 respondent zvolil počet dětí, 21 respondentů udává délku praxe, 20 respondentů schopnosti, dovednosti, 18 respondentů platovou třídu a 20 respondentů práci ve směnném provozu.

GRAF 10- Hlavní faktor ovlivňující zařazení všeobecné sestry do platové třídy



V 1. ročníku 23 respondentů (88%) zvolilo jako hlavní faktor pro zařazení do platové třídy vzdělání, 1 respondent (4%) zvolil délku praxe, žádný respondent nezvolil „nejnáročnější činnosti, které sestra vykonává“, a 2 respondenti (8%) zvolili schopnosti, dovednosti.

Ve 2. ročníku 22 respondentů (88%) zvolilo vzdělání, 2 respondenti (8%) zvolili délku praxe a 1 respondent (4%) zvolil „nejnáročnější činnosti, které sestra vykonává“. Žádný respondent nezvolil schopnosti, dovednosti.

Ve 3. ročníku se 12 respondentů (46%) domnívá, že hlavním faktorem pro zařazení do platové třídy je vzdělání, 7 respondentů (27%) se domnívá, že délka praxe a 7 respondentů (27%) že jsou to „nejnáročnější činnosti, které sestra vykonává“. Schopnosti, dovednosti neudal žádný respondent.

TABULKA 3 - Zařazení všeobecné sestry do platových tříd

Varianta odpovědi	1. ročník	2. ročník	3. ročník
	Absolutní četnost	Absolutní četnost	Absolutní četnost
5. plat. třída	1	1	0
6. plat. třída	3	2	0
7. plat. třída	4	4	0
8. plat. třída	7	6	2
9. plat. třída	14	14	20
10. plat. třída	9	17	23
11. plat. třída	5	10	24
12. plat. třída	5	4	14
13. plat. třída	1	1	0
14. plat. třída	0	1	0
15. plat. třída	0	0	0
16. plat. třída	0	0	0

V 1. ročníku 1 respondent zvolil pro zařazení všeobecné sestry do platové třídy třídu 5., 3 respondenti zvolili 6. platovou třídu, 4 respondenti třídu 7., 7 respondentů zvolilo 8. platovou třídu, 14 respondentů zvolilo 9. platovou třídu, 9 respondentů 10. platovou třídu, 5 respondentů 11. platovou třídu, 5 respondentů 12. platovou třídu, 1 respondent zvolil 13. platovou třídu.

Ve 2. ročníku 1 respondent zvolil 5. platovou třídu, 2 respondenti 6. platovou třídu, 4 respondenti 7. platovou třídu, 6 respondentů zvolilo 8. platovou třídu, 14 respondentů zvolilo 9. platovou třídu, 17 respondentů zvolilo 10. platovou třídu, 10 respondentů zvolilo třídu 11., 4 respondenti třídu 12., 1 respondent zvolil 13. platovou třídu a 1 respondent 14. platovou třídu.

Ve 3. ročníku 2 respondenti zvolili 8. platovou třídu, 20 respondentů zvolilo 9. platovou třídu, 23 respondentů zvolilo 10. platovou třídu, 24 respondentů zvolilo 11. platovou třídu a 14 respondentů zvolilo třídu č. 12.

10 DISKUZE

Cílem mého šetření bylo zjistit představu všeobecných sester o finančním ohodnocení a představu studentů oboru Všeobecná sestra o finančním ohodnocení všeobecné sestry. Pro každou skupinu respondentů jsem si stanovila dvě hypotézy.

Pro skupinu všeobecných sester první hypotéza zněla, že představa sester o jejich finančním ohodnocení i o faktorech, které ho ovlivňují neodpovídá tomu, co je v současnosti nastaveno. Na základě zjištěných výsledků mohu konstatovat, že první hypotéza, ke které se vztahovaly otázky číslo 10, 12, 14 se potvrdila. Představa všeobecných sester o jejich finančním ohodnocení i o faktorech, které ho ovlivňují je odlišná od toho, co je v současnosti nastaveno.

Druhá hypotéza zněla, že sestry jsou informované o faktorech, které v současnosti ovlivňují jejich finanční ohodnocení. Druhá hypotéza, ke které se vztahovaly otázky číslo 13, 15, 16 se nepotvrdila. Všeobecné sestry nemají dostatek informací o faktorech, které ovlivňují jejich finanční ohodnocení.

Pro skupinu studentů oboru Všeobecná sestra první hypotéza zněla, že studenti prvních a druhých ročníků oboru všeobecná sestra mají odlišnou představu o finančním ohodnocení všeobecné sestry než studenti třetích ročníků. Tato hypotéza, ke které se vztahovaly otázky číslo 7, 8, 9, 10, 12 se potvrdila. Studenti třetích ročníků mají odlišnou představu o finančním ohodnocení všeobecné sestry, než studenti nižších ročníků.

Druhá hypotéza zněla, že studenti třetích ročníků mají více informací o faktorech, které ovlivňují finanční ohodnocení všeobecné sestry než studenti prvních a druhých ročníků. Tato hypotéza, ke které se vztahovaly otázky číslo 11, 13, 14 se potvrdila, studenti třetích ročníků mají více informací o faktorech, které ovlivňují finanční ohodnocení všeobecné sestry.

Při hodnocení výsledků dotazníků pro všeobecné sestry mě nejvíce zajímal rozdíl mezi skutečným platem všeobecných sester a jejich představou o platu, také spokojenost všeobecných sester s finančním ohodnocením. Dále mě zajímalo, zda sestry znají faktory, které finanční ohodnocení ovlivňují. Průměrný plat všeobecné sestry v roce 2011 dle serveru aktuálně.cz činil 28 611 Kč, průměrný plat sestry pracující na oddělení ARO/JIP byl 33 021 Kč. V mém šetření 42% sester ze standardních oddělení odpovědělo, že jejich hrubý měsíční plat je 21 – 25 000 Kč, 13% sester má měsíční plat 26 - 30 000 Kč

a 7% 31 - 35 000 Kč. Plat sester z oddělení intenzivní péče byl vyšší, 32% sester odpovědělo, že jejich měsíční plat je 26 – 30 000 Kč, 22% sester odpovědělo 31 – 35 000 Kč a 2% 36 – 40 000 Kč.

V mém šetření je nejvíce zastoupena skupina sester se středoškolským vzděláním, 70% sester ze standardních oddělení a 68% z oddělení ARO/JIP, více než polovina dotazovaných sester ze standardních oddělení i oddělení ARO/ JIP je zařazena do 10. platové třídy. Domnívám se, že to je možným důvodem proč jsou platy všeobecných sester z mého šetření o něco nižší, než platy zveřejněné na serveru aktuálně.cz, kde byl zkoumán větší vzorek sester. Zarážející je pro mě fakt, že přestože 51% sester z oddělení ARO/ JIP má specializační vzdělání, více než polovina sester z těchto oddělení je zařazena do 10. platové třídy, stejně jako všeobecné sestry, bez specializačního vzdělání pracující na standardním oddělení.

Spokojenost s finančním ohodnocením se u všeobecných sester pracujících na standardním oddělení a u sester pracujících na oddělení ARO/ JIP značně liší. Sestry pracující na oddělení ARO/ JIP jsou pravděpodobně v souvislosti s vyšším platem s finančním ohodnocením spokojenější. 41 % sester pracujících na oddělení ARO/ JIP je s finančním ohodnocením spokojená, na standardních odděleních je spokojených jen 15% dotazovaných sester. Ale i sestry, které uvedly, že jsou s finančním ohodnocením spokojené by si představovaly plat vyšší, než je ten současný.

Co se týká spokojenosti s finančním ohodnocením, z šetření také vyplynulo, že mladší sestry jsou s finančním ohodnocením spokojenější, než sestry starší s délkou praxe nad 15 let. Domnívám se, že tento fakt by mohl souviset s tím, že absolventi, jak z mého šetření dále vyplynulo, vstupují do praxe s vidinou velmi nízkého platu. Reálný plat pro ně pak může být „překvapením“ a tudíž jsou nějakou dobu spokojeni. Po založení rodiny se však v souvislosti se zvyšujícími se výdaji začnou zvyšovat i nároky na plat.

Rozdíl mezi současným finančním ohodnocením a představou o ideálním finančním ohodnocení byl obvykle 5 000 – 10 000 Kč. A to u sester, které jsou s finančním ohodnocením spokojené i u sester, které spokojené nejsou. Vzhledem k tomu, že v letošním roce ministr zdravotnictví Doc. MUDr. Leoš Heger CSc. přislíbil zvýšení platů o 10%, mohly by být představy sester v blízké budoucnosti naplněny.

Překvapily mě výsledky otázky týkající se faktorů, které by dle sester měly ovlivňovat jejich finanční ohodnocení. Většina sester by jako hlavní faktor ovlivňující finanční ohodnocení zvolila své schopnosti a dovednosti, naopak platová třída a práce ve směnném provozu by dle sester ovlivňovat finanční ohodnocení nemusely. Je tedy

zřejmé, že všeobecné sestry svým schopnostem věří a považují je za nadprůměrné, proto je staví do popředí. Že české všeobecné sestry mají výborné schopnosti a dovednosti je všeobecně známé i v zahraničí, kde „naše“ sestry přijímají s otevřenou náručí. Zarážející je pro mě i fakt, že práce ve směnném provozu byla pro sestry v pozadí. Domnívám se, že práce ve směnném provozu je velmi náročná a proto si myslím, že je dobře, že je jedním z faktorů, které ovlivňují finanční ohodnocení.

V další části dotazníku jsem se zaměřila na informovanost všeobecných sester o faktorech, které ovlivňují jejich finanční ohodnocení. K tomu se vztahovala druhá hypotéza, která zněla, že všeobecné sestry jsou informované o faktorech, které ovlivňují jejich finanční ohodnocení. Tato hypotéza se k mému překvapení nepotvrdila. Všeobecné sestry tyto faktory neznají. Dokázaly je sice vyjmenovat, ale který faktor ovlivňuje zařazení do platové třídy, nebo platového stupně více než polovina sester nevěděla. Většina sester považuje za hlavní faktor pro zařazení do platové třídy vzdělání, na oddělení ARO/JIP je to 85% dotazovaných sester a na standardních odděleních 47%. Správnou odpověď „nejnáročnější činnosti, které sestra vykonává“ zvolilo 18% respondentů ze standardních oddělení a z oddělení ARO/ JIP tuto možnost nezvolil žádný respondent. O něco více informací o těchto faktorech měly sestry s vysokoškolským vzděláním, pravděpodobně proto, že je toto téma na vysokých školách zmiňováno.

Při hodnocení dotazníků u druhé skupiny respondentů - studentů oboru Všeobecná sestra jsem se zaměřila na představu studentů o platu všeobecných sester pracujících na standardních odděleních a na odděleních ARO/ JIP a na plat, který by si pro všeobecnou sestru představovali. Dále mě zajímalo, zda studenti znají faktory, které ovlivňují finanční ohodnocení všeobecné sestry. Pro mé šetření jsem vybrala studenty 1., 2., a 3. ročníků, tyto skupiny jsem vybrala, protože mě zajímalo, do jaké míry se bude lišit pohled na finanční ohodnocení všeobecných sester studentů, kteří jsou na začátku studia, seznamují se s praxí, jak to vidí studenti ve 2. ročníku, kteří již praxí procházejí a jaký pohled na tuto problematiku mají studenti 3. ročníku, kteří budou zanedlouho nastupovat do práce.

Většina studentů z prvního, druhého i třetího ročníků se domnívá, že všeobecné sestry nejsou dostatečně finančně ohodnoceny. Představa respondentů o současném finančním ohodnocení a o platu, který by si pro všeobecnou sestru představovali, se dle předpokladů liší. Polovina studentů prvních ročníků se domnívá, že hrubý měsíční plat všeobecné sestry na standardním oddělení je 11 - 15 000 Kč, 38% respondentů

se domnívá, že je to 16 - 20 000 Kč. Ve druhém ročníku si nejvíce respondentů myslí, že průměrný hrubý měsíční plat je 16 – 20 000 Kč.

Zarážející jsou pro mě výsledky třetích ročníků, kde si 73% dotazovaných myslí, že průměrný hrubý měsíční plat všeobecné sestry na standardním oddělení je 11 -15 000 Kč. Předpokládala jsem, že studenti 3. ročníků budou mít po absolvování odborné praxe a vzhledem k tomu, že zanedlouho budou nastupovat do práce, reálnější představu o platu všeobecné sestry. Myslím, že možným důvodem je to, že většina sester obvykle hovoří o svém platu jako o značně nízkém. Pouze připomínám, že nejvíce dotazovaných sester ze standardních oddělení uvedlo, že jejich průměrný hrubý měsíční plat je 21 – 25 000 Kč.

Představa studentů o ideálním platu pro všeobecnou sestru na standardním oddělení se od představ sester již tolik nelišila. Nejvíce studentů prvních ročníků by si pro všeobecnou sestru představovalo 21 – 25 000 Kč, stejné to je i u studentů druhých a třetích ročníků. Jak jsem již výše zmínila, nejvíce všeobecných sester ze standardních oddělení by si představovalo 26 – 30 000 Kč. Tyto představy studentů by měly být po nástupu do práce naplněny, to je pravděpodobně jeden z důvodů proč jsou mladší sestry s finančním ohodnocením spokojenější, než sestry starší.

U platů všeobecných sester na oddělení ARO/ JIP již názory studentů nebyly tak jednoznačné. V prvních ročnících se 38% respondentů domnívá, že hrubý měsíční plat je 16 – 20 000 Kč, 35%, že je to 21 – 25 000 Kč, zbytek respondentů udalo, méně než 15 000 Kč. Ve druhém ročníku 44% studentů udalo 10 – 15 000 Kč a 44% 16 – 20 000 Kč. Ve třetím ročníku jednoznačně nejvíce volili studenti možnost 16 - 20 000 Kč. Zde již takové rozdíly, mezi názory studentů a odpověďmi sester, jako u platu sester na standardních odděleních nebyly.

Pro všeobecnou sestru na oddělení ARO/JIP by si nejvíce respondentů z prvních ročníků představovalo 21 – 25 000 Kč a 26 – 30 000 Kč. Ve druhém ročníku by si nejvíce respondentů představovalo 26 – 30 000 Kč, stejný názor má i nejvíce respondentů ze třetích ročníků. Všeobecné sestry z oddělení ARO/JIP by si svůj plat představovaly vyšší. Nejvíce sester by chtělo 31 – 35 000 Kč.

Ve druhé části dotazníku mě zajímaly znalosti studentů o faktorech, které ovlivňují finanční ohodnocení všeobecné sestry. Předpokládala jsem, že studenti třetích ročníků mají více informací o faktorech, které ovlivňují finanční ohodnocení všeobecných sester, než studenti prvních a druhých ročníků. Tato domněnka se sice potvrdila, přesto si myslím,

že znalosti studentů třetích ročníků po absolvování předmětu Právo a legislativa, kde byla tato problematika probírána, by mohly být větší.

Faktory, které ovlivňují finanční ohodnocení všeobecné sestry, většina studentů volila správně. Představa o faktorech, které by měly ovlivňovat finanční ohodnocení je podobná jako u všeobecných sester, nejvíce respondentů volilo vzdělání, délku praxe a schopnosti, dovednosti, platová třída byla stejně jako u všeobecných sester v pozadí.

Jako hlavní faktor pro zařazení všeobecné sestry do platové třídy většina studentů prvních i druhých ročníků volila vzdělání. Ve třetím ročníku to tak jednoznačné nebylo, nejvíce studentů - 46% zvolilo také vzdělání, 27% délku praxe a 27% „nejnáročnější činnosti, které sestra vykonává“. Studenti 3. ročníků pravděpodobně v souvislosti s delší praxí, kde získali mnoho zkušeností, o této problematice více přemýšlí a vnímají jako důležité i jiné faktory, než jen vzdělání. To je sice velmi důležité, ale v této oblasti nehraje tu nejdůležitější roli.

Při zařazování všeobecné sestry do platových tříd nejvíce studentů prvních ročníků volilo 9. a 10. platovou třídu, správně všechny 4 platové třídy zvolili 3 studenti. Ve druhých ročnících nejvíce studentů zvolilo 9., 10., a 11. platovou třídu a správně do všech tříd dokázal zařadit všeobecnou sestru jen jeden respondent. Výsledky třetích ročníků mě překvapily, většina studentů sice volila 9., 10., 11., a 12. platovou třídu, ale jen 9 studentů udalo správně všechny 4 platové třídy, jak jsem již zmiňovala, domnívala jsem se, že budou znalosti v této oblasti vyšší.

Z mého šetření vyplývá, že by si všeobecné sestry představovaly plat vyšší. To se dalo předpokládat. Pozitivním zjištěním však je, že navýšení platu nežadají sestry o desetitisíce, nýbrž o 5 – 10 000 Kč, což v dohledné době, dle slov ministra zdravotnictví Doc. MUDr. Leoše Hegera CSc. proběhne, tím by mohlo dojít k naplnění představ sester o jejich platu a k větší spokojenosti sester ve finanční oblasti.

ZÁVĚR

Mzda, či plat je odměna za práci zaměstnance. Při určování výše platu je rozhodující zařazení do platové třídy a platového tarifu. Do platové třídy je všeobecná sestra zařazena podle „nejnáročnějších činností, které vykonává“.

Finanční ohodnocení je pro zaměstnance v práci velmi důležitý motivační prvek. Pro všeobecné sestry ale pravděpodobně není tím nejdůležitějším. Většina všeobecných sester v mém šetření považuje za důležitější motivační faktor dobrý pracovní kolektiv, práci s lidmi, nebo odbornost práce.

Cílem této práce bylo zjistit představu všeobecných sester o finančním ohodnocení a představu studentů oboru Všeobecná sestra o finančním ohodnocení všeobecné sestry. Domnívám se, že cíl, který jsem si stanovila, byl splněn.

V praktické části jsem vycházela z výsledků dotazníkového šetření. Výsledky šetření jsem zpracovala pomocí tabulek a grafů. Obecně z šetření vyplývá, že všeobecné sestry se svým finančním ohodnocením spokojené nejsou a představovaly by si plat vyšší. Studenti oboru Všeobecná sestra si také myslí, že finanční ohodnocení všeobecných sester je nedostatečné. Co se týká představy studentů o platu, domnívám se, že mají tendenci plat všeobecných sester podhodnocovat a nemají úplnou představu o tom, jaký je skutečný plat všeobecných sester. To by podle mého názoru mohlo souviset s tím, že téma plat je ve společnosti dosti choulostivé a většina zaměstnanců o svém platu nechce, nebo dokonce nesmí mluvit, a když už o něm sestry mluví, tak jako o velmi nízkém. Plat všeobecných sester není tak nízký jak sestry říkají, dle serveru aktuálně.cz je průměrný plat všeobecné sestry na standardním oddělení 28 611 Kč a sestry pracující na oddělení ARO/ JIP dokonce 33 021 Kč, to převyšuje průměrný plat v Česku (ten je dle serveru aktuálně.cz 22 207 Kč) o několik tisíc korun. To značí, že plat všeobecných sester je spíše nadprůměrný. Avšak v souvislosti s náročností a zodpovědností této profese, neustále se zvyšujícími nároky na vzdělání sester a zvyšováním kompetencí je pochopitelné, že by si všeobecné sestry představovaly plat vyšší. Při srovnání platů všeobecných sester v ČR a v cizině jsou velké rozdíly, plat všeobecných sester v zahraničí je obvykle mnohonásobně vyšší, než plat českých sester, stát jim tak dává najevo, že si jejich práce váží.

Domnívám se, že téma finančního ohodnocení všeobecných sester je velmi aktuální a tato práce by mohla posloužit jako inspirace pro další rozpracování této zajímavé a aktuální problematiky. V dalším šetření by bylo zajímavé porovnat finanční ohodnocení

a představu o platu všeobecných sester ve státních nemocnicích a v nemocnicích soukromých, popřípadě sester v dalších zemích Evropské unie.

LITERATURA A PRAMENY

1. SVOBODOVÁ, Michaela. Na řadu přicházejí sestry. Zvýší se jim platy i kompetence. *Zdravotnické noviny*. 2011, 3, ISSN 1214-7664.
2. KAFKOVÁ, Vlastimila. *Z historie ošetrovatelství*. 1. vyd. Brno: Institut pro další vzdělávání pracovníků ve zdravotnictví, 1992. 185 s. ISBN 80-7013-123-3.
3. KUČERA, Petr. Průměrná a minimální mzda, platy v Česku. In: *Aktuálně.cz* [online]. 22.3.2011 [cit. 15.1.2011]. Dostupné z: <http://wiki.aktualne.centrum.cz/finance/minimalni-mzda-prumerny-vydelek-plat/>.
4. SOJKA, Michal. Prestiž lékařů neklesá. *Tempus medicorum*. 2011, 20(9), 13. ISSN 1214-7524.
5. Mgr. JITKA ŠEVČÍKOVÁ. Historie ošetrovatelství. In: *Ošetrovatelstvi.blog.cz* [online]. 11.12.2007 [cit. 1.12.2011]. Dostupné z: <http://osetrovatelstvi.blog.cz/0712/historie-osetrovatelstvi>.
6. KUTNOHORSKÁ, Jana. *Historie ošetrovatelství*. 1. vyd. Praha: Graga, 2010. 206 s. ISBN 978-80-247-3224-4.
7. GOFF, Hazel Avis. Ošetrovatelství v Československu. *Československá nemocnice*. Praha: Zdravotnické nakladatelství Společnosti čs. lékařů, 1934, 9, 243. ISSN 0009-0689.
8. KLEINSCHNITZ, Eduard. Ošetrovatelstvo v nových poměrech. *Československá nemocnice*, Praha: Zdravotnické nakladatelství Společnosti čs. lékařů, 1939, 5, 93. ISSN 0009-0689.
9. ANZENBACHEROVÁ, Marie. Ošetrovatelství. *Československá nemocnice*, Praha: Zdravotnické nakladatelství Společnosti čs. lékařů, 1935, 9, 191 - 192. ISSN 0009-0689.
10. *Národní knihovna ČR: Ptejte se knihovny*. [online]. Praha: Národní knihovna ČR, 2004- 2012, [Cit. 1.12.2011]. Dostupné z: <http://www.ptejteseknihovny.cz/>.
11. *Ústav zdravotnických informací a statistiky ČR: ÚZIS ČR*. [online]. Praha: Drupal, 2010, [cit. 2.12.2011]. Dostupné z: <http://www.uzis.cz/>.
12. HROUZOVÁ, Věra. *Pracovní právo*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2009. 264 s. ISBN 978-80-86730-44-8.
13. CHLÁDKOVÁ, Alena. *Platy: odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě od 1.10.2010*. 4. aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. 446 s. ISBN 978-80-7357-566-3.
14. Nařízení vlády č. 564/ 2006 Sb. ze dne 6. prosince 2006, o platových poměrech ve veřejných službách a správě.

15. Nařízení vlády č. 567/ 2006 Sb. ze dne 6. prosince 2006, o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí.
16. Vyhláška č. 307/ 2002 Sb. ze dne 13. června 2002, o radiační ochraně.
17. HÁJEK, Vladimír. *Platové předpisy: ve veřejných službách a správě*. 2.doplňené vydání. Třinec: RESK, 2010. 163 s. ISBN 978-80-904324-2_0.
18. Nařízení vlády č. 222/ 2010 Sb. ze dne 14. června 2010, o katalogu prací ve veřejných službách a správě.
19. MPSV/TREXIMA. Principy platového systému. In: *mpsv.cz* [online]. 2.1.2012 [cit. 5. 1. 2012]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB078>.
20. STAŇKOVÁ, Marta. *České ošetřovatelství II: Sestra- reprezentant profese*. 1.vyd. Brno: IDVPZ, 2002. 78 s. ISBN 80-7013-368-6.
21. Zákon č. 96/ 2004 Sb. ze dne 29. ledna 2004 o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů: zákon o nelékařských zdravotnických povoláních.
22. ŠKUBOVÁ, Jarmila. Malá a velká novela ošetřovatelského zákona. Odkdy a o čem? *Florence*. 2011, 2, 9-10. ISSN:1801-464X.
23. ŠMÍDOVÁ, Alena. „Velká novela“ zákona č. 96/2004 Sb. *Sestra*. 2011, 8, 17-18. ISSN 1210-0404.
24. Vyhláška č. 55/2011 Sb. ze dne 1. března 2011 o činnostech zdravotnických pracovníků a jiných odborných pracovníků.
25. MARGARET, F. Alexander. *Struktura kompetencí všeobecné sestry podle ICN*. 1. vyd. Brno: Národní centrum ošetřovatelství a nelékařských zdravotnických oborů, 2003. 57 s. ISBN 80-7013-392-9.
26. POLICAR, Radek. Zařazení sester do platových tříd. *Zdravotnické noviny*. 2010, 7(2), 30-31. ISSN 1214-7664.
27. MARYŠKOVÁ, Andrea. O prestiži sesterského povolání. *Sestra*. 2010, 2, 7. ISSN 1210-0404.
28. PELIKÁNOVÁ, Martina. Nikdy jsem nelitovala, že jsem sestra. *Sestra*. 2010, 1, 8-11. ISSN 1210-0404.
29. ZAJÍC, Oldřich. *Většina Čechů podporuje požadavky zdravotních sester*. [online]. Praha, 2010 [cit. 3.1.2012]. Dostupné z: <http://www.protext.cz/zprava.php?id=12724>.

30. JANOŠKOVÁ, Hana a MELLANOVÁ, Alena. Prestiž povolání sestry ve zdravotnictví. *Sestra*. 2005, 11, 22-23. ISSN 1210-0404.
31. NACHTMANN, Filip. Platy lékařů a sester se příští rok zvýší. In: *Naše peníze.cz* [online]. 18. 8. 2011 [cit. 3.1.2012]. Dostupné z: <http://www.nasepenize.cz/platy-lekaru-a-sester-se-pristi-rok-zvysi-9529>.
32. G5plus: *Making the word your home* [online]. G5plus: © 2012 [cit. 24.1.2012]. Dostupné z: <http://www.g5plus.com/>.
33. MACKOVÁ, Denisa a ŠPIRUDOVÁ, Lenka. Zkušenosti českých sester ze Saúdské Arábie. *Sestra*. 2012, 1, 22- 24. ISSN: 1210- 0404.
34. IVB, Registrované sestry nahrazují levnější zdravotní asistenti. In: *Medical tribune.cz* [online]. 2.11.2009 [cit. 24.1.2012]. Dostupné z: <http://www.tribune.cz/clanek/15468-registrovane-sestry-nahrazuji-levnejsi-zdravotnici-asistenti>.
35. KOLÁČNÁ, Tereza. Zážitky z Anglie. *Sestra*. 2006, 4, 8-10. ISSN: 1210- 0404.
36. ČINČURA, Jan. V Rakousku nepracujte za méně než tisíc euro čistého. In: *Medical tribune.cz* [online]. 25. 6. 2010 [cit. 24.1.2012]. Dostupné z: <http://www.tribune.cz/clanek/18287>.
37. VACHOVÁ, Jaroslava. Je práce sester v Německu ještě atraktivní? *Sestra*. 2008, 1, 8 - 10. ISSN: ISSN: 1210- 0404.
38. *Česká asociace sester* [online]. Praha: © 2008 [cit. 25.1.2012]. Dostupné z: <http://www.cna.cz/burza-prace/1/poptavka/strong-zdravotni-sestry-svycarsko-nastupni-plat-100-000-kc-5468.html>.
39. *Careerone. Nurse jobs* [online]. Careerone, © 2012. [cit. 28.1.2012]. Dostupné z: <http://jobsearch.careerone.com.au/jobs/?q=nurse&cy=au>.

SEZNAM ZKRATEK

ARO/JIP – Anesteziologicko-resuscitační oddělení/ Jednotka intenzivní péče

ČR – Česká Republika

EKG – Elektrokardiografické vyšetření

ICN – International Council of nurse, Mezinárodní rada sester

RTG – Rentgenové vyšetření

SA – Saudská Arábie

STO – Standardní oddělení

SZŠ - Střední zdravotnická škola

USA – United States of America, Spojené státy americké

VŠS - Všeobecná sestra

SEZNAM POUŽITÝCH TABULEK

Tabulky vztahující se k respondentům - všeobecným sestřám

Tab. č. 1 Motivace pro práci na pracovišti

Tab. č. 2 Faktory ovlivňující finanční ohodnocení

Tab. č. 3 Faktory, které by měly ovlivňovat finanční ohodnocení

Tabulky vztahující se k respondentům – studentům oboru Všeobecná sestra

Tab. č. 1 Faktory ovlivňující finanční ohodnocení všeobecných sester

Tab. č. 2 Faktory, které by měly ovlivňovat finanční ohodnocení všeobecné sestry

Tab. č. 3 Zařazení všeobecné sestry do platových tříd

SEZNAM POUŽITÝCH GRAFŮ

Grafy vztahující se k respondentům – všeobecným sestřám

Graf č. 1 Pohlaví respondentů

Graf č. 2 Věk respondentů

Graf č. 3 Délka praxe respondentů

Graf č. 4 Vzdělání respondentů

Graf č. 5 Zařazení respondentů do platových tříd

Graf č. 6 Hrubý měsíční plat respondentů

Graf č. 7 Spokojenost respondentů s finančním ohodnocením

Graf č. 8 Představa respondentů o platu

Graf č. 9 Odlišnost finančního ohodnocení na STO a ARO/JIP

Graf č. 10 Názor na odlišnost finančního ohodnocení sester na STO a ARO/JIP

Graf č. 11 Hlavní faktor pro zařazení všeobecné sestry do platové třídy

Graf č. 12 Faktory pro zařazení sestry do platového stupně

Grafy vztahující se k respondentům – studentům oboru Všeobecná sestra

Graf č. 1 Pohlaví respondentů

Graf č. 2 Věk respondentů

Graf č. 3 Střední škola, kterou respondenti studovali

Graf č. 4 Názor respondentů na finanční ohodnocení všeobecné sestry

Graf č. 5 Odlišnost finančního ohodnocení všeobecné sestry na standardním oddělení a na oddělení ARO/JIP

Graf č. 6 Představa respondentů o platu všeobecné sestry na standardním oddělení

Graf č. 7 Představa respondentů o platu sestry na oddělení ARO/JIP

Graf č. 8 Představa respondentů o platu pro všeobecné sestry na standardním oddělení

Graf č. 9 Představa respondentů o platu pro všeobecné sestry na oddělení ARO/JIP

Graf č. 10 Hlavní faktor ovlivňující zařazení všeobecné sestry do platové třídy

SEZNAM PŘÍLOH

- **Příloha č. 1-** Platový tarif pro všeobecné sestry
- **Příloha č. 2-** Dotazník pro všeobecné sestry
- **Příloha č. 3-** Dotazník pro studenty oboru Všeobecná sestra

PŘÍLOHA Č. 1

„Příloha č. 3 k nařízení vlády č. 564/2006 Sb.“

Stupnice platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů pro zaměstnance uvedené v § 5 odst. 3 (v Kč měsíčně)

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	7 680	8 340	9 040	9 800	10 630	11 520	12 500	13 570	14 720	15 960	17 340	18 790	20 370	22 110	24 000	26 040
2	do 2 let	7 970	8 660	9 380	10 180	11 050	11 970	12 970	14 080	15 270	16 560	17 990	19 490	21 150	22 940	24 910	27 020
3	do 4 let	8 260	8 990	9 730	10 560	11 460	12 410	13 460	14 620	15 850	17 200	18 690	20 240	21 950	23 810	25 850	28 030
4	do 6 let	8 570	9 330	10 120	10 960	11 900	12 890	13 980	15 180	16 450	17 850	19 390	20 990	22 770	24 710	26 820	29 100
5	do 9 let	8 920	9 680	10 500	11 380	12 350	13 380	14 510	15 760	17 070	18 520	20 120	21 790	23 630	25 640	27 830	30 190
6	do 12 let	9 260	10 040	10 890	11 800	12 820	13 880	15 050	16 360	17 710	19 210	20 880	22 610	24 520	26 600	28 880	31 320
7	do 15 let	9 610	10 440	11 310	12 260	13 300	14 410	15 610	16 980	18 400	19 950	21 670	23 470	25 450	27 620	29 970	32 500
8	do 19 let	9 970	10 830	11 740	12 710	13 810	14 950	16 200	17 620	19 090	20 690	22 490	24 360	26 410	28 650	31 110	33 730
9	do 23 let	10 340	11 230	12 190	13 200	14 330	15 520	16 810	18 280	19 800	21 480	23 330	25 280	27 400	29 740	32 290	35 000
10	do 27 let	10 750	11 670	12 650	13 700	14 880	16 110	17 440	18 980	20 580	22 290	24 210	26 230	28 440	30 860	33 510	36 310
11	do 32 let	11 150	12 100	13 130	14 220	15 450	16 720	18 120	19 700	21 340	23 140	25 120	27 220	29 510	32 030	34 770	37 690
12	nad 32 let	11 580	12 570	13 630	14 750	16 040	17 350	18 800	20 450	22 140	24 020	26 080	28 250	30 630	33 240	36 070	39 110

PŘÍLOHA Č. 2

Dobrý den,

jmenuji se Nikola Ulihancová a jsem studentkou 3. ročníku Fakulty zdravotnických studií Západočeské Univerzity v Plzni, obor Všeobecná sestra. Tímto bych Vás chtěla požádat o vyplnění dotazníku, který se týká mé bakalářské práce s názvem „Představa studentů a sester o finančním ohodnocení všeobecné sestry“. Dotazník je anonymní a bude sloužit pouze pro účely bakalářské práce. Zaškrtněte prosím odpověď, která je Vám nejbližší nebo doplňte. Předem děkuji za Vaši spolupráci.

1. Jaké je Vaše pohlaví?

- žena
- muž

2. Kolik je Vám let?

- 19- 21 let
- 22-25 let
- 26-35 let
- 36-45 let
- 46-55 let
- 56 let a více

3. Jak dlouho pracujete ve zdravotnictví?

- Do 1 roku
- Do 6 let
- Do 15 let
- Do 23 let
- Do 32 let
- Nad 32 let

4. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání? (Lze označit více odpovědí, např. Vysokoškolské bakalářské + specializační)

- Středoškolské-obor Všeobecná sestra
- Středoškolské – obor Zdravotnický asistent
- Vyšší odborné
- Vysokoškolské bakalářské
- Vysokoškolské magisterské
- Specializační-
jaké(doplňte).....
.....
- Jiné.....
.....

5. Na jakém oddělení pracujete?

- Standardní oddělení
- ARO/JIP

6. Co je pro Vás největší motivací pro práci na vašem pracovišti?(Lze označit více odpovědí.)

- Finanční ohodnocení
- Dobrý pracovní kolektiv
- Odbornost práce
- Směnnost
- Práce s lidmi
- Pracoviště v místě bydliště
- Jiné.....
.....

8. Do jaké platové třídy jste zařazen/a ?

- 9. platová třída
- 10. platová třída
- 11. platová třída
- 12. platová třída

9. Jaký je Váš hrubý měsíční plat?

- méně než 10 000 Kč
- 11 000 – 15 000 Kč
- 16 000 – 20 000 Kč
- 21 000 – 25 000 Kč
- 26 000 – 30 000 Kč
- 31 000 – 35 000Kč
- 36 000- 40 000 Kč
- jiné

10. Jste spokojená/ý se svým současným finančním ohodnocením?

- ANO
- NE

11. Jaký byste si představoval/a reálný hrubý měsíční plat?

- méně než 15 000 Kč
- 16 000-20 000 Kč
- 21 000– 25 000 Kč
- 26 000 – 30 000 Kč
- 31 000- 35 000 Kč
- 36 000- 40 000 Kč
- 41 000 – 45 000 Kč
- více než 46 000 Kč

12. Myslíte si, že se v současnosti liší finanční ohodnocení všeobecné sestry na standardním oddělení a na oddělení JIP/ARO?

- ANO, liší se
v.....
.....
- NE

13. Myslíte si, že by se mělo lišit finanční ohodnocení všeobecné sestry na standardním oddělení a na oddělení JIP/ARO?

- ANO
- NE,
protože.....
.....

14. Jaké faktory si myslíte, že ovlivňují finanční ohodnocení všeobecné sestry?(Lze označit více odpovědí)

- Vzdělání
- Pohlaví
- Počet dětí
- Schopnosti, dovednosti
- Délka praxe
- Platová třída
- Práce ve směnném provozu
- Jiné.....

**15. Jaké faktory by dle Vás, měly ovlivňovat finanční ohodnocení všeobecné sestry?
(Lze označit více odpovědí)**

- Vzdělání
- Pohlaví
- Počet dětí
- Schopnosti, dovednosti
- Délka praxe
- Platová třída
- Práce ve směnném provozu
- Věk
- Jiné.....

16. Jaký hlavní faktor ovlivňuje zařazení do platové třídy?

- Schopnosti, dovednosti
- Vzdělání
- Délka praxe
- Nejnáročnější činnosti, které sestra vykonává

17. Podle čeho jsou sestry zařazovány do platového stupně?

- Schopnosti, dovednosti
- Vzdělání
- Délka praxe
- Nejnáročnější činnosti, které sestra vykonává

PŘÍLOHA Č. 3

Dobrý den,

jmenuji se Nikola Ulihancová a jsem studentkou 3. ročníku Fakulty zdravotnických studií Západočeské Univerzity v Plzni, obor Všeobecná sestra. Tímto bych vás chtěla požádat o vyplnění dotazníku, který se týká mé bakalářské práce s názvem „Představa studentů a sester o finančním ohodnocení všeobecné sestry“. Dotazník je anonymní a bude sloužit pouze pro účely bakalářské práce. Zaškrtněte prosím odpověď, která je Vám nejbližší nebo doplňte. Předem děkuji za Vaši spolupráci.

1. Jaké je Vaše pohlaví:

- žena
- muž

2. Kolik je Vám let:

- méně než 20 let
- 21-25 let
- více než 26 let

3. V jakém studujete ročníku?

- První
- Druhý
- Třetí

4. Jakou střední školu jste studovali?

- SZŠ, Zdravotnický asistent
- SZŠ, Všeobecná sestra
- SZŠ, Zdravotnické lyceum
- gymnázium
- jiná.....
-

5. Myslíte si, že jsou všeobecné sestry dostatečně finančně ohodnoceny?

- ANO
- NE

6. Myslíte si, že se liší plat všeobecné sestry na standardním oddělení a na oddělení JIP/ARO?

- ANO-
v čem?.....
.....
- NE

7. Jaký si myslíte, že je průměrný hrubý měsíční plat všeobecné sestry na standardním oddělení po nástupní praxi?

- méně než 10 000 Kč
- 10 000 – 15 000 Kč
- 16 000 – 20 000 Kč
- 21 000 – 25 000 Kč
- 26 000 – 30 000 Kč
- 31 000 – 35 000 Kč
- 36 000 – 40 000 Kč
- více než 41 000 Kč

8. Jaký si myslíte, že je průměrný hrubý měsíční plat všeobecné sestry na oddělení JIP/ARO po nástupní praxi?

- méně než 10 000 Kč
- 10 000 – 15 000 Kč
- 16 000 – 20 000 Kč
- 21 000 – 25 000 Kč
- 26 000 – 30 000 Kč
- 31 000 – 35 000 Kč
- 36 000 – 40 000 Kč
- více než 40 000 Kč

9. Jaký byste si představovali reálný hrubý měsíční plat pro všeobecnou sestru na standardním oddělení po nástupní praxi?

- méně než 10 000 Kč
- 10 000 – 15 000 Kč
- 16 000 – 20 000 Kč
- 21 000 – 25 000 Kč
- 26 000 – 30 000 Kč
- 31 000 – 35 000 Kč
- 36 000 – 40 000 Kč
- více než 40 000 Kč

10. Jaký byste si představovali reálný hrubý měsíční plat pro všeobecnou sestru na oddělení JIP/ARO po nástupní praxi?

- méně než 10 000 Kč
- 10 000 – 15 000 Kč
- 16 000 – 20 000 Kč
- 21 000 – 25 000 Kč
- 26 000 – 30 000 Kč
- 31 000 – 35 000 Kč
- 36 000 – 40 000 Kč
- více než 40 000 Kč

11. Jaké faktory si myslíte, že ovlivňují finanční ohodnocení všeobecné sestry?(Lze označit více odpovědí)

- Vzdělání
- Pohlaví
- Počet dětí
- Délka praxe
- Schopnosti, dovednosti
- Platová třída
- Práce ve směnném provozu
- Jiné.....

12. Jaké faktory by, dle Vás, měly ovlivňovat finanční ohodnocení všeobecné sestry?

(Lze označit více odpovědí)

- Vzdělání
- Pohlaví
- Počet dětí
- Délka praxe
- Schopnosti, dovednosti
- Platová třída
- Práce ve směnném provozu
- Jiné.....

13. Zvolte prosím jeden hlavní faktor, který ovlivňuje zařazení všeobecné sestry do platové třídy.

- Vzdělání
- Délka praxe
- Nejnáročnější činnosti, které sestra vykonává
- Schopnosti, dovednosti

14. Do jakých platových tříd může být všeobecná sestra zařazena?

- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10
- 11
- 12
- 13
- 14
- 15
- 16