



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost



Ústecký kraj

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

DÍLČÍ KVALIFIKACE STAVEBNICTVÍ METODIKA IMPLEMENTACE

ÚVOD	3
STAVEBNICTVÍ	4
METODIKA IMPLEMENTACE DK DO PERSONÁLNÍHO SYSTÉMU FIREM	7
Postup využití Národní soustavy kvalifikací	8
Cíle metodiky	8
Struktura a obsah dokumentu	10
Národní soustava kvalifikací (NSK)	28
Vztah NSP, NSK a dílčích kvalifikací	29
Praktický přínos Národní soustavy kvalifikací	30
Význam NSK pro zaměstnavatele	32
Jak se orientovat v NSK	37
Vnitřní analýza kvalifikačních potřeb podnik	48
Realizace analýzy kvalifikačních potřeb podniku	50
Aplikace návrhů řešení nedostatků do personální praxe	51
Využití soustavy povolání a dílčích kvalifikací	51
Definování nových dílčích kvalifikací	56
Role úřadu práce	59
Použité zdroje	61

ÚVOD

Tento dokument vznikl v rámci realizace projektu „Vzdělávací katalog dílčích kvalifikací pro MSP v sektorech strojírenství, elektroenergetika a stavebnictví podle NSK v ÚK“, který byl finančně podpořen z Evropského sociálního fondu z Operačního programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost.

V úvodu Dokumentu je uvedena stručná charakteristika stavebnictví včetně významu dílčích kvalifikací pro stavební firmy. Dále je zpracována metodika, jejímž cílem je pomoci firmám využít systém dílčích kvalifikací. Metodika podrobně popisuje možný systém implementace dílčích kvalifikací do personálního systému firem.

STAVEBNICTVÍ

Stavebnictví je odvětví, které se charakterem své práce, podmínkami a použitými technologiemi značně odlišuje od jiných výrobních odvětví. V celé řadě bodů není srovnatelné s žádnou průmyslovou činností. Předpokládá se změna struktury poptávky po stavebních pracích, a nárůst podílu energetických staveb, alternativních zdrojů a staveb souvisejících s ochranou životního prostředí. Se změnou struktury poptávky se masivně začnou prosazovat progresivní materiály s využitím nových technologií. Došlo k posílení pozic velkých komplexních a středních specializovaných firem. Personálně a technologicky slabší firmy, které doposud fungovaly jako subdodavatelé velkých společností, pocítují největší útlum. Největší pokles zaznamenaly pozemní stavby tak i inženýrské stavitelství. Vše v souvislosti s recesí ekonomiky, se kterou roste počet nezaměstnaných. Na trhu práce se již projeví dynamické změny v požadavcích na pracovníky, které vedou k nárůstu nezaměstnanosti a poklesu počtu pracovních míst, což se projevuje hlavně v regionech ekonomicky zaostávajících. Na druhé straně existuje nedostatek odborné pracovní síly. V minulém období zaregistroval obor, jako jeden z prvních, stále se zhoršující stav v zabezpečení kvalifikovaných řemesel ve stavební výrobě. Ve skupině řemeslných profesí je věkový průměr 40-45 let a každým rokem se zvyšuje. Statisticky je dokázán malý přísun mladých „vyučenců“. Pravdou je, že v současné době je evidováno 350-550 tis. osob jako uchazečů o zaměstnání v závislosti na sezónních podmínkách.

Ústecký kraj patří v České republice mezi regiony střední velikosti s relativně vysokým počtem obyvatel. Kraj je na 7. místě ve stavební výrobě v mezi krajském srovnání. Je zde 58 stavebních podniků s 50 a více zaměstnanci. Celkový počet zaměstnanců ve stavebnictví je zde cca 5.500, což je o 19,2 % méně než loni. Z pohledu objemu pohledávek došlo k poklesu v pozemním stavitelství o cca 28% a inženýrském stavitelství cca o 30%. Ústecký kraj se vyznačuje v celorepublikovém měřítku vysokou mírou nezaměstnanosti (12,4 %). Kraj si je vědom nevhodné struktury vzdělanosti a snaží se v mladých lidech probudit zájem o studium především technických oborů.

5

Jedním z nejpodstatnějších kritérií při výběru povolání by dnes měla být možnost uplatnění. V dnešní době se diskutuje otázka uznávání výsledků dalšího vzdělávání pracovníků, kteří oplývají znalostmi a kompetencemi, avšak nezískali potvrzující doklad, jímž je např. výuční list nebo maturitní vysvědčení. Zákon č. 179/2006 Sb. o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání skutečnost ověření výsledků dalšího vzdělávání, kterým je nabytí zkušeností během života, umožňuje. Dílčí kvalifikace mají velký význam pro jednotlivce a jejich následné uplatnění na trhu práce, který se neustále mění a klade nové požadavky na zaměstnance i z pohledu jejich získané kvalifikace. Touto formou mají zaměstnanci či uchazeči o zaměstnání stále nové možnosti osobního rozvoje a zvyšování si možností uplatnění se na trhu práce. Implementace dílčích kvalifikací do personálních systémů firem přispějí ke zvýšení mobility pracovních sil ve strojírenství neboť pracovníci, kteří obdrží doklad o dalším vzdělávání, mohou požádat o vydání tzv. Europasu, který jim umožní vykonávat danou profesi rovněž na území členských států Evropské unie. Zaměstnavatelská sféra, zřejmě jako jediná, vnímá tuto skutečnost jako vážné ohrožení podnikatelského prostředí a chce

příspěť k zásadnímu obratu v dané oblasti. Kvalifikovaného řemeslníka schopného vyhovět současným i budoucím požadavkům rozvoje odvětví může připravit pouze škola za účasti zaměstnavatelské sféry a v podstatě i za účasti dalších sociálních partnerů, která v optimálním vyvážení poskytne jednak potřebné teoretické znalosti, ale současně i potřebnou praxi a schopnost vykonávat příslušnou profesi, v průběhu života si kvalifikaci dále upevňovat a rozšiřovat. Propojení odborného vzdělávání se zaměstnaností bude realizováno prostřednictvím rozvojových aktivit na podporu inovace programů odborného vzdělávání v souladu s požadavky trhu práce. Regionální vzdělávací systémy budou utvářeny, koordinovány a vyhodnocovány právě ve vztahu k zaměstnanosti. Řemeslníci a dělníci ve stavebnictví to jsou podle odborníků profese, které ani v době krize o práci rozhodně strach mít nemusí. Poptávka po kvalifikovaných dělnických profesích ve stavebnictví je neustálá. Vzdělávací procesy se stanou jednou z významných aktivit stavebních firem připravit kvalifikované pracovníky.

Význam dílčích kvalifikací je podpořen požadavky světa práce, kdy zaměstnavatelé často nevyžadují po zaměstnancích dosažený stupeň vzdělání, ale pro danou pracovní pozici stačí, pokud zaměstnanec ovládá některé pracovní činnosti pro dané povolání.

METODIKA IMPLEMENTACE DK DO PERSONÁLNÍHO SYSTÉMU FIREM

Zaměstnavatelé jsou z vývoje trhu práce a evidentních faktorů ohrožujících podnikání a konkurenceschopnost vážně znepokojeni. Již řadu let kritizují situaci v oblasti školství a jeho pomalou reakci na aktuální požadavky potřeb trhu práce.

7

Je čím dál běžnější, že člověk pracuje v jiném oboru, než který vystudoval, nebo v němž se vyučil. Často tuto novou práci také mnohem lépe ovládá, ale nemůže to doložit žádným plnohodnotným vysvědčením.

Pomoci mu může Národní soustava kvalifikací a uznávání dílčích kvalifikací.

V tomto dokumentu je zpracována metodika pro využití systému dílčích kvalifikací s implementací do praxe až po jeho využití aplikační sféře.

Metodika není závazným předpisem. Jedná se pouze o nabídnutý nástroj, který by měl organizacím usnadnit řešení personálních otázek, pomoci výběru nových zaměstnanců získávání či rozšiřování kvalifikace jak u zaměstnanců stávajících tak nových.

Seznam použitých zkratk

BOZP - Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

DK - dílčí kvalifikace

DK1 - dílčí kvalifikace č.1

DV - další vzdělávání

EU - Evropská unie

HS - hodnotící standard

KS - kvalifikační standard
LZ - Lidské zdroje
MPSV - Ministerstvo práce a sociálních věcí
MŠMT - Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
NSK - Národní soustava kvalifikací
NSP - Národní soustava povolání
PO - Požární ochrana
SOŠ - Střední odborná škola
ÚK - úplná kvalifikace
ÚP - Úřad práce
VŠ - Vysoká škola
ZP - Zákoník práce
ZŠ - Základní škola

Postup využití Národní soustavy kvalifikací

Využití soustavy kvalifikací v praxi lze shrnout šesti kroků:

- I. Seznámit se s koncepty NSP a NSK**
- II. Naučit se získat používat informace z příslušných webových stránek**
- III. Provést vnitřní analýzu kvalifikačních potřeb podniku**
- IV. Na základě provedené analýzy definovat prioritní dílčí kvalifikace potřebné pro činnost podniku**
- V. Vytvořit návrhy na řešení zjištěných problémů a potřeb**
- VI. Aplikovat tyto návrhy do personální praxe**

K naplnění jednotlivých kroků vám napomůže tento dokument.

Cíle metodiky

Dokument je zaměřen na Národní soustavu povolání a z ní odvozenou Národní soustavu kvalifikací, která plní roli národního rámce kvalifikací. Každá kvalifikace, která je na trhu práce uplatnitelná, v ní bude mít své místo. Rozhodující je názor zaměstnavatelů. Aby celý systém mohl fungovat, musí standardy odpovídat požadavkům

zaměstnavatelů. Z tohoto důvodu jako reflexe potřeb trhu práce a odrazu změn v technologiích do procesu zvyšování kvalifikace a vzdělávání vůbec je za spolupráce se zaměstnavateli vytvářen systém dílčích kvalifikací.

Vznik a význam dílčích kvalifikací je přímo odvozen od aktuálních požadavků ze světa práce, kdy zaměstnavatelé často nevyžadují a někdy ani vyžadovat nemohou po zaměstnancích dosažený stupeň vzdělání v dané profesi (výuční list nebo maturitní zkoušku). Pro stanovenou pracovní pozici přitom stačí, pokud zaměstnanec ovládá některé pracovní činnosti pro dané povolání. Chybějící kvalifikaci zaměstnancům ale dnes může nahradit certifikát, který získají po složení zkoušky, aniž by se museli na několik let vrátit do školních lavic. Je to možné díky existenci Národní soustavy kvalifikací (NSK), v níž má každá kvalifikace stanoveny přesně definované standardy a ty pak umožňují ověřit, co ten který člověk opravdu umí.

Cílem této metodiky je přiblížit systém profesního vzdělávání a jeho výstupů v ČR v rámci dalšího vzdělávání a především představit možnosti jeho využití v personální praxi. Konkrétním úkolem je představit dosud vytvořený registr národních povolání a vznikající registr národních kvalifikací, ulehčit orientaci v těchto dokumentech a naučit se aktivně využívat jejich výstupů ve firmách jako zdroje aktuálních informací při strategickém řízení lidských zdrojů.

Současně se zaměstnavatelům otvírá možnost spoluvytvářet strukturu i obsah dílčích kvalifikací, tedy možnost definovat co opravdu po svých zaměstnancích požadují a jaké kompetence pracovníka jsou v daném oboru žádoucí.

Struktura a obsah dokumentu

V úvodní části dokumentu jsou představeny jednotlivé databáze povolání a kvalifikací a popsány jejich cíle a přínosy. Uživatel tak získá vhled a orientaci v dané problematice.

V druhé části dokumentu lze nalézt praktické návody využití příslušných informačních zdrojů (webových stránek).

Další části dokumentu pomohou managerům a personalistům co nejefektivěji využít získané informace pro rozvoj a zvýšení konkurenceschopnosti podniku.

Pro přehlednost a usnadnění orientace jsou v dokumentu použity grafické značky:



Příklad z praxe



Doplňující informace



Upozornění

Evropský rámec kvalifikací (EQF)

Text tohoto dokumentu vychází z materiálu „A European Qualifications Framework (EQF) for lifelong learning“ Text byl zveřejněn Evropskou komisí v r. 2005. Ve vztahu k národním kvalifikačním soustavám představuje EQF především určitou vzájemnou spolupráci mezi jednotlivými národními zaměstnavateli v rámci EU. Nenahrazuje národní kvalifikace, je doplňkovým dokumentem sjednocujícím terminologii a umožňuje vzájemnou komunikaci.¹

Národní soustava povolání (NSP)

¹ Zdroj: http://www.kvalita1.nuov.cz/data/721_EQF_1_verze.pdf

Lidské zdroje (LZ) jsou jedním z nejdůležitějších pilířů podnikání v České republice. Hlavními problémy v oblasti LZ v současnosti jsou:

- hluboký propad v kvantitě,
- problematická kvalitativní úroveň,
- nesoulad s oborovou strukturou.

Kritický nedostatek zaměstnanců v potřebné kvalitě a počtu na trhu práce představuje pro zaměstnavatele vážné **ohrožení konkurenceschopnosti a podnikání**. NSP je ucelený systém, který klasifikuje jednotlivá povolání, zprostředkuje potřeby a požadavky vzdělávacím institucím a zároveň tak reflektuje požadavky zaměstnavatelů.

NSP je otevřená, soustavně aktualizovaná, veřejně dostupná **databáze** jednotek práce vyskytujících se na českém trhu práce vytvářená zaměstnavateli a garantovaná státem. Obsahuje informace o **povoláních** uplatnitelných na trhu práce a **kompetencích** požadovaných pro jejich výkon, které jsou plně využitelné v podnikové praxi, poradenských službách a při ovlivňování odborného vzdělávání. Databáze NSP odráží aktuální požadavky na jednotlivé pracovní činnosti tak, jak je vidí **zaměstnavatelé reprezentovaní sektorovými radami**. Tímto je zároveň definována poptávka na českém trhu práce.

Národní soustava povolání vzniká od roku 2007 prostřednictvím sektorových rad jako reprezentativních zástupců zaměstnavatelů. Vytváří se postupně a z toho důvodu nejsou ještě popsány všechny pracovní pozice.

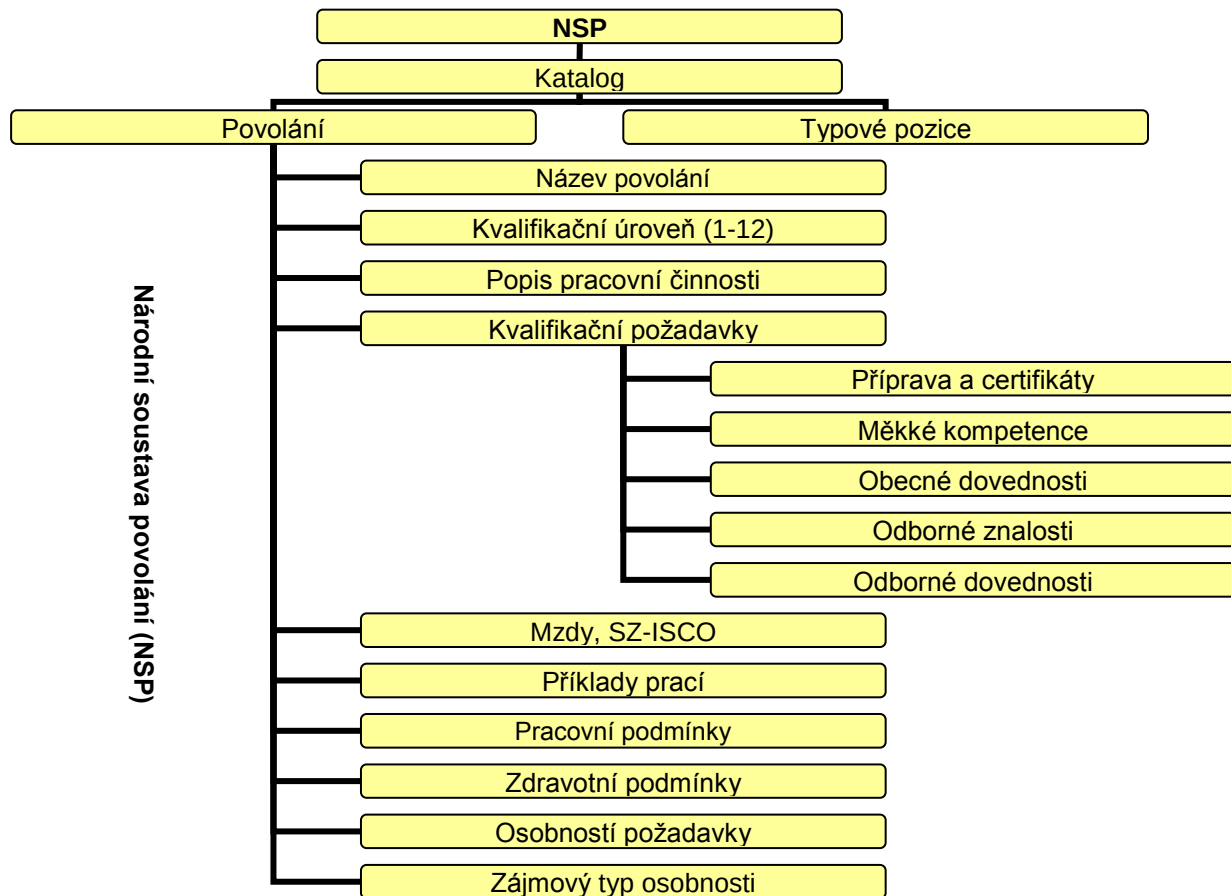
NSP je užitečná pro každého, kdo nějakým způsobem působí na trhu práce. Zaměstnavatelům umožní přesně a standardizovanou formou definovat požadavky na pracovní sílu. Což by mělo být zároveň

signálem pro vzdělavatele, jaké kvalifikace a kompetence jsou na trhu práce žádány.

Zaměstnancům, lidem vstupujícím na trh práce nebo lidem hledajícím jiné zaměstnání umožní vytvořit si jasnou představu o tom, co různá povolání obnáší.

Databáze obsahuje:

1. název a číselné označení povolání vyjádřené kódem
2. stručný popis povolání
3. pracovní činnosti v povolání
4. předpoklady pro výkon povolání, zejména kvalifikační, odborné a zdravotní
5. další údaje související s povoláním



NSP je otevřená soustava, která vítá pomoc odborníků trhu práce při objektivním a reálném popisu pozic zde existujících.

Můžete se zapojit i vy.



Adresa elektronické pošty NSP: info@nsp.cz

Přínos Národní soustavy povolání

- efektivní rozvoj lidských zdrojů v České republice
- systémový přístup ke komunikaci v oblasti lidských zdrojů
- aktivní ovlivňování vazeb mezi světem práce a vzdělavatelskou sférou prostřednictvím důraznějšího a širšího zapojení všech klíčových hráčů
- efektivní a flexibilní systém mapování potřeb trhu práce
- využití při mezinárodním srovnávání

14

Databázi naleznete v odkazu KATALOG: <http://www.nsp.cz/>



Jak se orientovat v NSP

Databáze/Katalog je vedena v elektronické on-line formě.

K požadovaným informacím dojdeme několika cestami. Lze použít vyhledavačů i metodu přímého vstupování a rozbalování nabídky.

Katalog

Katalog se otvírá nabídkou abecedně řazených Odborných směrů, výběrem vstoupíme do nabídky jednotlivých povolání, která jsou označena číselnými kódy a zařazena sestupně podle kvalifikačního stupně. Každé povolání má svou „Kartu“.

Některé pozice nejsou ještě podrobně zpracovány. Graficky jsou zvýrazněny pozice, které byly vypracovány. 🟢 Zelená vlaječka označuje pozice, které již byly projednané a schválené sektorovou radou.

Kvalifikační stupeň

Každé povolání je definováno kvalifikačním stupněm v rozmezí od stupně 1 do stupně 12.

Charakteristika stupňů složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací pro 12 stupňový tarifní systém pro podnikatelskou sféru v NSP:

Zařazení příkladů prací do příslušné kvalifikační úrovně do 12stupňového tarifního systému (podnikatelská sféra)		
Kvalifikační předpoklady	Tarifní stupeň	
	Manuální činnosti	Duševní činnosti
Základní vzdělání nebo střední vzdělání	1, 2, 3, (4)	
Střední vzdělání s výučním listem	(3), 4, 5, 6, 7, 8	
Střední vzdělání s maturitní zkouškou		do 7
Vyšší odborné vzdělání nebo bakalářský studijní program		(7), 8, 9
Magisterský studijní program nebo doktorský studijní program		(9), 10, 11, 12

1. stupeň

Vykonávání pomocných prací podle přesných postupů a pokynů, s běžnou fyzickou a malou smyslovou zátěží a bez vazeb na další činnosti (např. manipulace s jednotlivými předměty menší hmotnosti a velikosti).

2. stupeň

Vykonávání přípravných nebo pomocných prací s menšími návaznostmi na další činnosti procesu nebo celku, zpravidla s malou hmotnou odpovědností a běžnou smyslovou zátěží, popřípadě zvýšenou fyzickou námahou nebo rizikem pracovního úrazu (např. jednoduchých operací nebo souboru operací s jednotlivými částmi strojů, zařízení nebo objektů, měřidly, mechanizovanými nástroji).

Vykonávání jednoduchých pravidelně opakovaných administrativních, administrativně technických nebo provozně manipulačních prací.

3. stupeň

Vykonávání ucelených rutinních obslužných prací podle daných postupů a provozních režimů spojených s určitou hmotnou odpovědností, smyslovou zátěží, rizikem pracovního úrazu nebo vysokou fyzickou námahou a s určitými dalšími provozními návaznostmi.

Vykonávání opakovaných kontrolovatelných administrativních, hospodářsko-správních, ekonomických nebo provozně technických prací podle podrobných pokynů nebo stanovených postupů.

4. stupeň

Vykonávání rutinních odborných kontrolovatelných prací s dalšími případnými úzkými návaznostmi na další procesy, prováděných podle rámcových pokynů a spojených zpravidla s vyšší hmotnou odpovědností, zvýšenou smyslovou zátěží a odpovědností za zdraví a bezpečnost druhých osob (např. prací s jednoúčelovými konvenčními zařízeními pracujícími ve vzájemných technologických nebo provozních vazbách).

Vykonávání odborných administrativních nebo částečně opakovaných různorodých hospodářsko-správních, ekonomických nebo provozně technických prací.

Řízení a organizace jednotlivých snadno ovladatelných technologických, provozních a jiných procesů a zařízení podle přesných postupů se zvýšenými nároky na přesnost a

spolehlivost se zvýšenou odpovědností za bezpečnou práci a zdraví a bezpečnost druhých osob, zvýšenou smyslovou zátěží a hmotnou odpovědností.

Vykonávání jednoduchých individuálních řemeslných prací.

5. stupeň

Vykonávání rutinních různorodých odborných prací s případnou vysokou hmotnou odpovědností, odpovědností za zdraví a bezpečnost druhých osob nebo smyslovou zátěží s pevně stanovenými přesnými a četnými návaznostmi na další procesy a děje.

Řízení, organizace nebo operativní zajišťování chodu dílčích úseků provozních procesů nebo složitých zařízení s malými možnostmi volby osob.

Samostatné vykonávání individuálních řemeslných prací.

6. stupeň

Vykonávání ucelených odborných prací nebo zajišťování méně složitých agend, které jsou důležitou součástí širších procesů a jevů, a to podle obecných postupů spojených s případnou velmi vysokou hmotnou odpovědností nebo odpovědností za obtížně odstranitelné škody většího rozsahu a vysokou smyslovou (neuropsychickou) zátěží.

Řízení, organizace nebo operativní zajišťování chodu velmi složitých zařízení a jednoduchých procesů s možností volby

postupu, spojené se značnou neuropsychickou zátěží, odpovědností za zdraví a životy širšího okruhu dalších osob.

Vykonávání individuálních řemeslných prací se značným podílem tvůrčí invence nebo individuálních řemeslně vysoce odborných prací.

7. stupeň

Vykování složitých odborných prací nebo samostatné zajišťování odborných agend nebo vykonávání jednoduchých dílčích koncepčních metodických prací s vysokou odpovědností za velmi obtížně odstranitelné rozsáhlé škody, se značnou provázaností komplikovaných vazeb na další procesy a s vysokou neuropsychickou zátěží vyplývající z vysoké intenzity probíhajících jevů, stresových situací a podobně, s odpovědností za škody vzniklé činností řízeného úseku. Vykonávání individuálních tvůrčích řemeslných prací.

8. stupeň

Vykonávání specializovaných odborných prací, samostatné zabezpečování složitých úkolů a agend nebo vykonávání koncepčních, metodických a dílčích tvůrčích činností, které jsou stěžejní součástí samostatně působících systémů, s určitými vazbami a souvislostmi přesahujícími rámec daného oboru, spojené se zvýšenou duševní námahou.

Řízení, organizace a koordinace složitých procesů nebo rozsáhlého souboru velmi složitých zařízení spojené s

určováním nových postupů v rámci systému, s odpovědností za rozsáhlé obtížně odstranitelné škody vzniklé činností řízeného úseku nebo obecným ohrožením zdraví a života.

9. stupeň

Vykonávání systémových prací spojených s komplexním zabezpečováním nejsložitějších úseků a agend, složitých koncepčních a metodických prací a tvůrčích činností, spojených zpravidla s odpovědností za neodstranitelné škody, s vysokou duševní námahou vyplývající z potřeby práce na značném stupni zobecnění, s širokými vazbami nad rámec oboru činnosti, prováděné zpravidla předem blíže nespecifikovaným způsobem.

Řízení, organizace a koordinace velmi složitých procesů a systémů, včetně volby a optimalizace postupů a způsobů řešení, spojené zpravidla s všestranně velmi obtížnými podmínkami.

10. stupeň

Vykonávání nejsložitějších specializovaných koncepčních systémových prací a náročných tvůrčích prací s rozsáhlými komplikovanými vazbami mezi různými obory činností, případně vědními disciplínami, prováděné blíže neurčeným způsobem s předem nespecifikovanými výstupy s vysokou mírou pravděpodobnosti vzniku neodstranitelných škod, obecného

ohrožení života a zdraví osob, s požadavkem vysokého stupně zobecnění.

Řízení a koordinace nosných částí komplexu složitých systémů s rozsáhlými vnitřními i vnějšími vazbami.

11. stupeň

Tvůrčí řešení úkolů neobvyklým (originálním) způsobem, s obecně stanovenými výstupy s vysokou mírou odpovědnosti za škody s nejširšími společenskými důsledky, spojené s velmi vysokou duševní námahou vyplývající z potřeby trvale vysokého stupně zobecnění jevů, značného množství variant řešení, s nároky na mimořádné schopnosti zejména tvůrčí, komunikační a podobně.

Řízení a koordinace komplexů velmi složitých systémů, s odpovědností za škody odstranitelné za úsilí nejširšího kolektivu specializovaných odborníků za delší období nebo za neodstranitelné škody, se značnými nároky na schopnost řešit v nejobtížnějších podmínkách složitě a konfliktní situace spojené zpravidla s obecným ohrožením nejširší skupiny osob.

12. stupeň

Tvůrčí řešení nejsložitějších úkolů principiálně novým způsobem s nespecifikovanými výstupy, širokého společenského nebo mezinárodního dosahu, s hlubokými interdisciplinárními návaznostmi, ovlivňující zásadním způsobem další rozvoj

příslušných celospolečenských nebo vědních oborů, s předpokladem vysokého stupně abstraktního myšlení.

Popis pracovní činnosti

Pro dané povolání je stručně popsána požadovaná pracovní činnost. Z tohoto popisu lze vycházet při realizaci vnitřní analýzy pracovních míst a pracovních činností, které jsou v rámci podniku vykonávány, případně pozic, které podnik potřebuje obsadit novými zaměstnanci.

22

CZ-ISCO a mzdy

Otázka finančního ohodnocení pracovní pozice je velmi problematická. Tato kolonka se bude zpracovávána podle statistických údajů hrubé měsíční mzdy u daného povolání v rámci krajů se čtvrtletní aktualizací. Pro aktuální období nemusí být zatím zpracována žádná data.

Pracovní podmínky

V tomto oddíle jsou uvedeny stupně zátěže při výkonu povolání.

Pracovní podmínky uveřejněných jednotek práce posuzuje odborný zdravotní tým, který stanovuje nejčastější zdravotní rizika daných povolání.

Legenda k jednotlivým stupňům zátěže:

1. stupeň zátěže (minimální zdravotní riziko)
faktor se při výkonu práce nevyskytuje nebo je zátěž faktorem minimální, vliv faktoru je ze zdravotního hlediska

nevýznamný,

2. stupeň zátěže (únosná míra zdravotního rizika) ze zdravotního hlediska je míra zátěže faktorem únosná, nepřekračuje limity stanovené předpisy, vliv faktoru je akceptovatelný pro zdravého člověka,

3. stupeň zátěže (významná míra zdravotního rizika) úroveň zátěže překračuje stanovené limitní hodnoty expozice (zátěže), na pracovištích je nutná realizace náhradních technických a organizačních opatření, nelze vyloučit negativní vliv na zdraví pracovníků,

4. stupeň zátěže (vysoká míra zdravotního rizika) úroveň zátěže vysoce překračuje stanovené limitní hodnoty expozice, na pracovištích musí být dodržován soubor preventivních opatření, častěji dochází k profesionálnímu poškození zdraví.

Kvalifikační požadavky

- Odborná příprava a certifikáty

Tato část popisuje požadavky na vzdělání typu školy a uvádí, které obory poskytují nejvhodnější školní přípravu. Pokud je požadována, je uvedena délka a druh praxe.

Jsou zde uvedeny i Certifikáty odborné způsobilosti povinně vyžadované pro výkon pozice (včetně jejich číselného kódu).

- Obecné kompetence

Tyto kompetence jsou ohodnoceny v bodové škále od 1 do 5.
jsou podrobně popsány a vysvětleny.

Jedná se o kompetence:

Komunikace

Kooperace (spolupráce)

Kreativita

Flexibilita

Uspokojování zákaznických potřeb

Výkonnost

Samostatnost

Řešení problémů

Plánování a organizování práce

Celoživotní učení

Aktivní přístup

Zvládání zátěže

Objevování a orientace v informacích

Vedení lidí (leadership)

Ovlivňování ostatních

- Obecné dovednosti

Název zahrnuje osm základních dovedností, jejichž osvojení ovlivňuje pracovní pozici.

Hodnocení je ve 4 bodové škále od 0 do 3.

0. úroveň - žádná

1. úroveň - základní

2. úroveň - běžná

3. úroveň - vysoká

Ke každé dovednosti jsou zpracovány základní požadavky pro každý ze čtyř bodů hodnotící stupnice.

Dovednosti:

Počítačová způsobilost

Způsobilost k řízení osobního automobilu

Numerická způsobilost

Ekonomické povědomí

Právní povědomí

Jazyková způsobilost v češtině

Jazyková způsobilost v angličtině

- Odborné znalosti
- Odborné dovednosti

Jedná se o znalosti teoretické a faktické (aplikovatelné ve výkonu práce).

Dovednosti kognitivní - používání logického, intuitivního a tvůrčího myšlení a dovednosti praktické - manuální zručnost a používání metod, materiálů, přístrojů.

Dalšími požadovanými faktory pak jsou Nároky na výkon práce ve smyslu odpovědnosti a samostatnosti Nároky na výkon práce vycházející z charakteru práce.

Oba druhy těchto dovedností jsou rozděleny na „Nutné“, které jsou pro výkon povolání nezbytné a „Výhodné“, které jsou dovednostmi nadstavbovými, doplňujícími.

Hodnotící úroveň je v rozsahu 1 - 8.

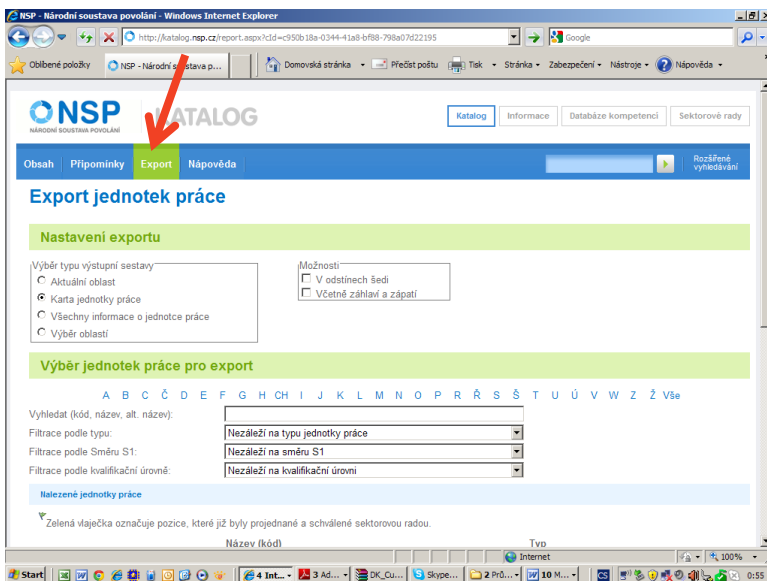
Zdravotní podmínky

Výkon některých povolání je podmíněn dobrým zdravotním stavem. V tomto oddíle jsou uvedena onemocnění, která:

- omezují výkon typové pozice
- vylučují výkon typové pozice

Přesné posouzení zdravotního stavu s následným doporučením nebo nedoporučením výkonu této pozice je možné pouze po konzultaci s lékařem.

Výběr povolání je dokončen



27

Jestliže jsme ukončili výběr jednotky práce (povolání), můžeme použít tlačítka „Export“ a zvolit do jakého formátu chceme získané informace převést:



Můžeme tak s informacemi o zvoleném povolání dále pracovat, uložit si je na našem počítači, poslat je elektronickou poštou nebo si je vytisknout.

Kromě katalogu povolání obsahují stránky i další podrobné informace o vzniku Národní soustavy povolání, je zde uveden a  ukaz na práci Sektorové rady kontakty.

Právě na Sektorovou radu se obrátíte s konzultací o zařazení dosud nezpracovaného povolání.

Kontakt: info@nsp.cz

Národní soustava kvalifikací (NSK)

28

Národní soustava kvalifikací je systém navazující na Národní soustavu povolání. Zatímco NSP poskytuje informace o povoláních a typových pozicích vyskytujících se na trhu práce, NSK popisuje, co je potřeba umět pro výkon povolání (úplná kvalifikace) a nebo jeho části, tj. dílčí pracovní činnosti (dílčí kvalifikace).

V Národní soustavě kvalifikací jsou popsány dílčí i úplné kvalifikace, které mají uplatnění na trhu práce. Pro každou z nich je připraven standard, který umožní ověřit, co ten který člověk umí bez ohledu na to, jestli se tomu naučil ve škole, v praxi či v nějakém kurzu. Lidé budou mít možnost nechat se přezkoušet a získat celostátně platný certifikát uznávaný všemi zaměstnavateli, přitom nebudou muset kvůli němu trávit několik let ve školních lavicích.

NSK umožní nejen identifikaci, třídění a zařazování kvalifikací, ale také jejich uznávání a certifikaci. NSK nemá nahrazovat stávající kvalifikační a vzdělávací systémy, ale snaží se o jejich provázání, zastřešení a zprůhlednění. Bude tvořit spojující systémový rámec pro počáteční a další vzdělávání. NSK zároveň

umožní srovnání našich kvalifikací s kvalifikacemi stanovenými a popsány v jiných evropských státech. Nástrojem, který se v tomto procesu uplatní, bude výše uvedený Evropský rámec kvalifikací (EQF).

NSK se dělí na tzv. **dílčí kvalifikace**.

Dílčí kvalifikace je část **kvalifikace úplné**, která je samostatně uplatnitelná na trhu práce (výuční list, maturita). Jsou zpracovány i dílčí kvalifikace, které nejsou součástí žádné úplné kvalifikace.



V NSK je uvedena Úplná kvalifikace Zedník (36-67-H/01, úroveň 3)), kterou lze získat v rámci počátečního vzdělávání na SOŠ, se dělí na dílčí kvalifikace:

Zhotovitel zateplovacích systémů (36-022-H, úroveň 3)

Zedník (36-020-H, úroveň 3)

Národní soustava kvalifikací je nejen registrem, ale v souladu se zákonem **179/2006 Sb. o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání** určuje způsob, jak ověřit, že vykonavatel určité činnosti danou aktivitu opravdu umí.

Registr naleznete na: <http://www.narodni kvalifikace.cz/>



Vztah NSP, NSK a dílčích kvalifikací

Oba tyto systémy jsou vzájemně úzce provázané a nelze je oddělovat.

NSP - Národní soustava povolání je databází povolání v ČR. NSK - Národní soustava kvalifikací vychází z NSP a podrobně popisuje odborné a obecné způsobilosti potřebné k získání dílčí kvalifikace a především přesná kritéria jejich hodnocení.

Praktický přínos Národní soustavy kvalifikací

Trh práce a požadavky zaměstnavatelů procházejí v posledních dvaceti letech zásadními změnami. Definují se nové pracovní pozice, jejich náplně, požadavky na znalosti a praxi pracovníků a prohlubuje se nesoulad skutečných potřeb a požadavků zaměstnavatelů s faktickým i formálním stavem absolventů různých stupňů vzdělání a typů škol. Požadavky na nové kvalifikace pramenící z přirozených potřeb zaměstnavatelů však mnohdy nejsou jasně specifikovány, není definováno, jak se mají učit, zkoušet či přezkušovat, nestanovují se odborná omezení či uplatnění v praxi. Dnes je zcela běžná situace, že člověk vykonává jinou práci, než která odpovídá jeho původnímu vzdělání, nebo dokonce požadované vzdělání zatím ani není dostupné, natož aby „produkovalo“ absolventy. K řešení všech těchto problémů by měly zásadně a rychle přispět činnosti a výstupy v rámci NSP a NSK, a to díky systémovému přístupu a komplexnímu záběru.

Na základě NSK mohou být občanům uznávány jejich skutečné znalosti a dovednosti bez ohledu na to, zda je získali ve škole, v kurzu, v praxi nebo samostudiem nebo v běžném civilním životě.

Způsob uznávání řeší Zákon 179/2006 Sb. o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání) účinný od 1. srpna 2007 a Vyhláška č. 208/2007

Tato právní norma zavádí jednotný, transparentní a objektivní způsob ověřování a uznávání dovedností a vědomostí jedince bez ohledu na to, jakým způsobem je získal - zda studiem, či praxí. V případě praxe je předpokladem pro vykonání zkoušky z dílčí kvalifikace dlouhodobá praxe v příslušném oboru. Tato možnost do této doby podle dosavadních právních předpisů neexistovala.

31

Zaměstnancům zákon umožňuje:

- složit zkoušku z jedné dílčí kvalifikace
- složit zkoušku z několika dílčích kvalifikací jedné úplné kvalifikace (povolání)
- složit zkoušku z dílčích kvalifikací dle svých potřeb vybraných z různých úplných kvalifikací (povolání)
- složit zkoušku ze všech dílčích kvalifikací jedné úplné kvalifikace (povolání) a následně splnit na SOŠ zkoušku pro získání výučního listu

Osvědčení o získané kvalifikaci poskytuje jasný doklad o tom, jakými kompetencemi potenciální zaměstnanci skutečně disponují a čím mohou přispět při plnění úkolů společnosti či firmy a při zvyšování konkurenceschopnosti.



Roman je domácí kutil. Postavil si dům a všem sousedům pomáhá se zděním a betonováním. Troufá si i na omítky. Roman je zaměstnán jako mechanik a nyní dostal výpověď pro nadbytečnost. Chtěl by začít pracovat pro jednu stavební firmu, ale nechce nastoupit jako nekvalifikovaný dělník s nižší mzdou.

32

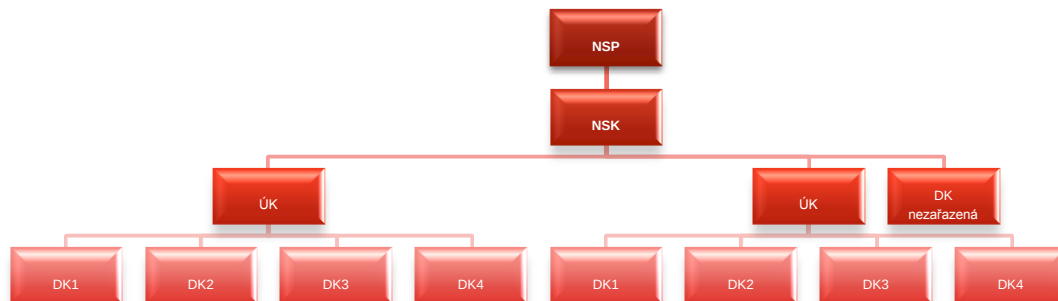
Doporučení: Pan Roman složí zkoušku dílčí kvalifikace zedník (kód: 36-020-H).

Význam NSK pro zaměstnavatele

Národní soustava povolání bude uceleným přehledem o aktuálním výskytu povolání na trhu práce (který zatím v ČR neexistuje) a současně bude popisovat, jaké nároky kladou zaměstnavatelé na vykonavatele určité činnosti.

NSK není zcela dokončena, ale vzdělávací instituce již nyní mohou pružně reagovat na vzniklé disproporce na trhu práce a na ohrožení konkurenceschopnosti firem z důvodu nedostatku kvalifikovaných zaměstnanců. Jednak tím, že připraví požadované vzdělávací programy v požadované kvalitě a dále tím, že mohou udělovat osvědčení o kvalifikaci bez předchozího studia.

Vztah NSP, NSK a dílčích kvalifikací



33

Legenda:

NSP - Národní soustava povolání

DK - dílčí kvalifikace

NSK - Národní soustava kvalifikací

DK1, DK2, ... odlišné dílčí kvalifikace (číslice neurčuje pořadí)

ÚK - úplná kvalifikace

Pro zaměstnavatele přináší NSK a NSP mnoho výhod. Díky nim snáze získají pracovníky i s kvalifikacemi, které dnes na trhu chybí, dokonce si je budou za využití těchto systémů v podstatě moci „rekvalifikovat“ sami, aniž by museli pouze čekat na to, koho a v jaké kvalitě vyprodukuje český školský systém.

Zaměstnavatelé se také díky osvědčením o udělené kvalifikaci mohou spolehnout na to, že případní uchazeči o práci dané kompetence skutečně mají a nábor nových pracovníků tak bude rychlejší a efektivnější.

Přínos pro zaměstnavatele:

1) Zvýšení produktivity firmy

Zvýšení produktivity práce, zvýšení ekonomické stability a tedy i pozice firmy na trhu.

Zaměstnavatelé budou mít dostatek pracovníků v požadované kvalitě a s potřebnými kvalifikacemi, a to např. v technických oborech, kde je v současné době kritický nedostatek kvalifikovaných zaměstnanců.

2) Úspory nákladů:

Úspory přinese konkrétní definice požadavků na zaměstnance a tedy i možnost kvalifikovanějšího výběru zaměstnanců.

Úspory nákladů

- vynaložených na prověření potencionálních zaměstnanců

- nákladů na zaškolení nových nekvalifikovaných pracovníků
- nákladů souvisejících s rizikem přijetí nedostatečně kvalifikovaného pracovníka a jeho případné obměny

3) Zvýšení efektivity personální práce

Využívání národních kvalifikací při personální práci ve firmách (dílčí kvalifikace zjednodušuje práci při získávání informací o profesní způsobilosti nově přijímaného zaměstnance), u stávajících zaměstnanců může být zařazena do benefitů, které zaměstnavatel nabízí a zároveň může být podkladem při vytváření kompetenčního modelu podniku nebo při porovnání složitosti výkonů různých pracovních míst).

- využívání dílčích kvalifikací při výběru nových zaměstnanců
- využívání dílčích kvalifikací při hodnocení zaměstnanců
- využívání dílčích kvalifikací při rozvoji kompetencí stávajících zaměstnanců

4) Možnost konkretizace objednávky rekvalifikace

Na základě platných legislativních úprav jsou rekvalifikační kurzy stále více napojeny na NSK. Zaměstnavatel tak má možnost prostřednictvím úřadů práce požádat o zajištění absolventů kurzů směřujících k zaměstnavatelem vybraným

dílčím kvalifikacím. S tím, že náklady na tuto rekvalifikaci, mohou být hrazeny ze státních prostředků. To tedy zaměstnavatelům přináší možnost získat zaměstnance kvalifikovaného dle požadavků specifikovaných zaměstnavateli na náklady státu.

- 5) **Možnost spoluvytvářet strukturu i obsah dílčích kvalifikací, tedy možnost definovat co opravdu po svých zaměstnancích požadují.**

36

Způsob zapojení do vytváření NSK:

- předání podnětu či doporučení tvůrcům NSK
- přímou účastí v příslušné sektorové radě
- účastí zástupce zaměstnavatelů (např. profesní organizace) jednotlivých odvětvích

NSK je veřejně přístupný **registr** všech **úplných kvalifikací** a **dílčích kvalifikací** potvrzovaných, rozlišovaných a uznávaných na území ČR.



Registr je otevřený. Zaměstnavatelé mají možnost definovat aktuální potřeby pracovního trhu. Mají tedy možnost vytvářet strukturu i obsah dílčích kvalifikací, možnost definovat co opravdu po svých zaměstnancích požadují.

- 6) **Sladování požadavků praxe a vzdělávání.**

Jednoznačně kladným přínosem je pak to, že zaměstnavatelé budou mít dostatek pracovníků v požadované kvalitě a s potřebnými kvalifikacemi, a to např. v technických oborech,

kde je v současné době kritický nedostatek kvalifikovaných zaměstnanců.



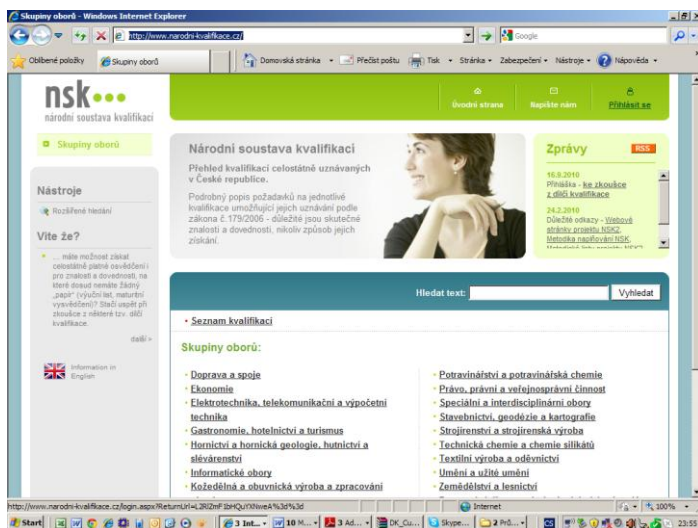
Ve stavební firmě pracuje pan Josef, který je vyučeným zedníkem. Zvládá perfektně další stavební práce a to i lépe než v oboru vyučení zaměstnanci. Firma dostala zakázku a součástí je i povinnost dokladovat kompetentnost zaměstnanců. Firma si musí zajistit podlaháře, protože pan Josef, který podlahy běžně pokládá, není v tomto oboru vyučen.

37

Doporučení: Firma zaplatí Josefovi zkoušku dílčí kvalifikace Podlahář plovoucích podlah (kód: 36-035-H)

Jak se orientovat v NSK

Přehled dosud zpracovaných úplných a dílčích kvalifikací naleznete na webových stránkách NSK.



Registr naleznete na: <http://www.narodni-kvalifikace.cz/>

Webové stránky jsou intuitivní, uživatelsky vstřícné. Stránky jsou v české, ve zjednodušeném provedení i v anglické verzi.

Již úvodní stránka nám odkrývá vstup do základní databáze **Seznamu kvalifikací** podle **Skupiny oborů**.

Výběrem ze seznamu oborů vstoupíme do nabídky úplných kvalifikací daného oboru.

Pokud nevíme přesně, do kterého oboru kvalifikaci zařadit, lze použít Vyhledavače. Do vyhledavače napíšeme hledanou kvalifikaci a potvrdíme.

nsk

národní soustava kvalifikací

Skupiny oborů

Seznam kvalifikací

Nástroje

Rozšířené hledání

Export seznamu

Uložit jako PDF

Víte že?

Bez rozlišení skupiny oborů

Vyberte kvalifikaci

Hledat text:

Vyhledat

Další podmínky: kód, název

zrušit

Název
• Zedník (36-67-H/01, úroveň 3)
Zedník (36-020-H, úroveň 3,)
Zhotovitel zateplovacích systémů (36-022-H, úroveň 3,)

< předchozí 1 následující >

Kvalifikace, které mají symbol , obsahují platný standard. Symbolem jsou označeny ty, které nemají žádný platný standard.

EVROPSKÁ UNIE

esf

MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY

OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost

Projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem České republiky

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

39

Registr je sestaven z Úplných kvalifikací, které v sobě zahrnují

Díličí kvalifikace.



nsk

národní soustava kvalifikací

Skupiny oborů

Seznam kvalifikací

Nástroje

Rozšířené hledání

Export seznamu

Uložit jako PDF

Víte že?

Stavebnictví, geodézie a kartografie

Vyberte kvalifikaci

Hledat text:

Vyhledat

Název
• Instalatér (36-52-H/01, úroveň 3)
Montér vnitřního rozvodu vody a kanalizace (36-003-H, úroveň 3,)
Topenář (36-004-H, úroveň 3,)
Montér vnitřního rozvodu plynu a zařízení (36-005-H, úroveň 3,)
• Kameník (36-54-H/01, úroveň 3)
Brušič a frézař kamene (36-007-H, úroveň 3,)
Štípač kamene (36-010-H, úroveň 3,)
Oszarovač (36-011-H, úroveň 3,)
Plátník (36-012-H, úroveň 3,)
Obsluha strojů a strojních zařízení v kamenické výrobě (36-015-H, úroveň 3,)
Dělník v kamenické výrobě (36-016-E, úroveň 2,)
• Kominík (36-56-H/01, úroveň 3)

Registr kvalifikací není úplný, prioritně jsou zpracovány kvalifikace v oblasti řemesel a služeb. Kvalifikace jsou zařazeny do skupin označených jako E a H. Pro práci s registrem není zařazení do písmene podstatné. Význam tohoto označení je u úplných kvalifikací, dílčí kvalifikace se mohou prolínat mezi písmeny.

Kvalifikace jsou kromě písmene E nebo H registrovány pod číselným kódem. Číselný kód je unikátním klíčem, kvalifikaci lze definovat i podle tohoto klíče.



Do skupiny oborů „Stavebnictví, geodézie a kartografie“

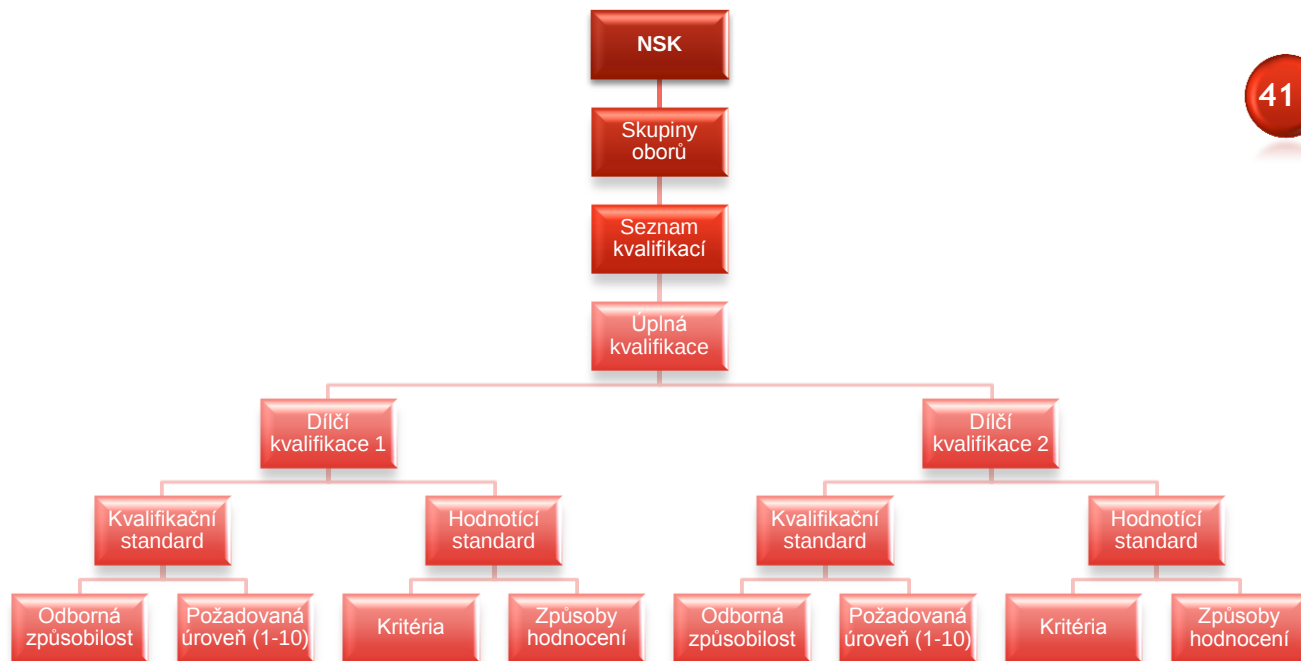
náleží Úplná kvalifikace zedník (36-67-H/01, úroveň 3). U všech kvalifikací tohoto oboru číselný kód kvalifikace začíná číslem 36. Stejným číslem začíná i kód ostatních dílčích kvalifikací náležející dané úplné kvalifikaci a danému oboru.

Úplná kvalifikace • Zedník (36-67-H/01, úroveň 3) je v registru viditelně graficky rozlišen (červená tečka, představení) od jemu náležejících dílčích kvalifikací.

Zhotovitel zateplovacích systémů (36-022-H, úroveň 3, )

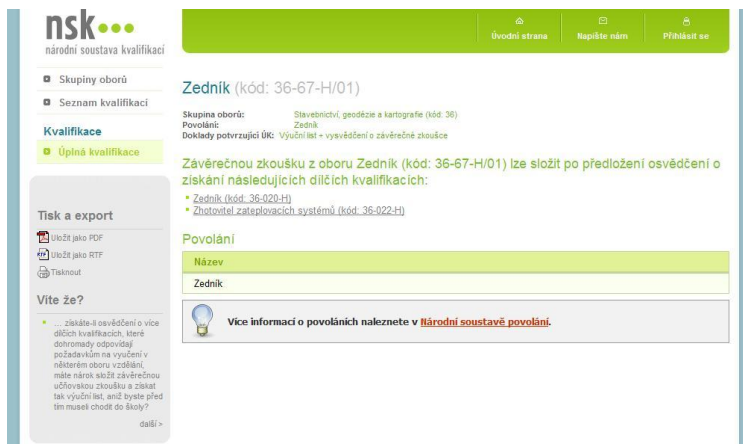
Zedník (36-020-H, úroveň 3, )

Grafické schéma NSK



Kvalifikace, které mají symbol  obsahují platný standard. Symbolem  jsou označeny ty, které dosud nemají zpracován žádný platný standard.

Vstoupí-li uživatel do úplné kvalifikace, otevře se mu nabídka informací o této úplné kvalifikaci.



nsk...
národní soustava kvalifikací

Úvodní strana | Napište nám | Přihlásit se

Skupiny oborů
Seznam kvalifikací

Kvalifikace
Úplná kvalifikace

Tisk a export
Uložit jako PDF
Uložit jako RTF
Tisknout

Víte že?
... získáte-li osvědčení o více dílčích kvalifikacích, které dohromady odpovídají požadavkům na vyučení v některém oboru vzdělání, máte nárok složit závěrečnou učňovou zkoušku a získat tak výuční list, aniž byste před tím museli chodit do školy?
další >

Zedník (kód: 36-67-H/01)
Skupina oborů: Stavebnictví, geodézie a kartografie (kód: 36)
Povolání: Zedník
Doklady potvrzující úč: Výuční list + vysvědčení o závěrečné zkoušce

Závěrečnou zkoušku z oboru Zedník (kód: 36-67-H/01) lze složit po předložení osvědčení o získání následujících dílčích kvalifikací:

- Zedník (kód: 36-020-H)
- Zhotovitel zateplovacích systémů (kód: 36-022-H)

Povolání

Název
Zedník

 Více informací o povoláních naleznete v [Národní soustavě povolání](#).

42

Postupným vnořováním získá podrobné informace o dané kvalifikaci, jako jsou:

- příslušné dílčí kvalifikace,
- jejich kvalifikační úroveň
- kritéria, kterými je způsobilost podmíněna
- hodnotící standard, kterým se způsobilost hodnotí a ověřuje

Kvalifikační úroveň odpovídá „kvalifikačnímu stupni“, což je základní třídící kategorie jednotek práce v NSP a odráží náročnost požadavků kladených na vykonavatele jednotek práce. Je vytvořena stupnice 12 stupňů složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací.



Další informace může získat na webu Národní soustavy povolání. V dolní části přes hyperlink.



NSP a NSK jsou databázové systémy, které se nevyklučují, spolupracují navzájem. Údaje o povoláních v NSP a údaje o kvalifikacích v NSK vychází ze stejného základu, popis povolání a aktivit je obdobný. Rozdíl je v cílech obou databází a tedy v jejich formálním zpracování.

43



Úplné a vyčerpávající informace o zvolené kvalifikaci získáme vstupem do záložky „Hodnotící standard“.

Představí se nám velmi podrobně rozpracované kvalifikační a hodnotící standardy, tedy CO požadujeme a JAK to bude ověřeno.

Hodnotící standard DK 36-003-H Montér vnitřního rozvodu vody a kanalizace

Úvodní strana | Napište nám | Přihlásit se

nsk národní soustava kvalifikací

- Skupiny oborů
- Seznam kvalifikací
- Kvalifikace**
- Hodnotící standard**
- Noví informace

Tisk a export

- Uložit jako PDF
- Uložit jako RTF
- Tisknout
- Záznam zkoušky
- Protokol o zkoušce

Víte že?

- požadavky ke zkoušce pro každou obor kvalifikace najdete v jejích hodnoticích standardu?

Montér vnitřního rozvodu vody a kanalizace (kód: 36-003-H)

Autorizující orgán: Ministerstvo průmyslu a obchodu
Povolání: Stavebnictví, geodézie a kartografie (kód: 36)
Instalátor

Platnost standardu: od 27.8.2010 do neomezeně

Kritéria a způsoby hodnocení

Název	Úroveň
Orientace v technické dokumentaci vodovodních a kanalizačních rozvodů a zařízení	
Kritéria hodnocení	Způsoby ověření
a) Číst zadané výkresy vodovodních rozvodů a zařízení	Slovně podle technického výkresu
b) Číst zadané výkresy kanalizačních rozvodů a zařízení	Slovně podle technického výkresu
c) Zajištění vedení rozvodů vody nebo kanalizace	Zakreslení do zadaného výkresu
d) Provést výpis materiálů z výkresové dokumentace	Písemně podle zadaného výkresu
Je třeba splnit všechna kritéria.	
Orientace v materiálech pro potrubí, tvarovky, armatury a zařizovací předměty	
Kritéria hodnocení	Způsoby ověření
a) Vymenovat druhy trubek a tvarovek pro montáž vodovodních rozvodů, používané materiály a možnosti použití	Slovně nebo písemně
b) Vymenovat druhy trub a tvarovek pro montáž kanalizačních rozvodů, používané materiály a možnosti použití	Slovně nebo písemně
c) Vymenovat druhy armatur pro montáž vodovodních a kanalizačních rozvodů, používané materiály a možnosti použití	Slovně nebo písemně



Pan Karel-zedník se od kolegů na pracovišti naučil i jiné činnosti. Protože instalatér odejde za rok do důchodu, podnik může využít dovedností pana Karla, který by k práci zedníka mohl na stavbě vždy i rozvést vodu. Je však potřeba, aby Karel měl na tuto činnost nějaký „papír“. Po domluvě s panem Karlem se podnik rozhodl pro možnost získání Osvědčení o dílčí kvalifikaci „Montér vnitřního rozvodu vody a kanalizace“.

44

Personalista zjistí, jaké požadavky má Karel splnit. Požadavky jsou v tomto případě strukturované do 20 témat. Témata jsou uvedena pod pojmem „Název“. Každé téma je podrobněji rozpracováno a pan Karel vyhodnotí, zda-li dovednosti a znalosti má a na nedostatky se zaměří a doplní si je.

Pan Karel se také dozví, jakým způsobem budou požadované dovednosti a znalosti ověřovány. Ověření lze v tomto případě provést slovně, slovně i písemně, slovně podle technického výkresu, prakticky a písemně podle zadání nebo předložením platného svářečského průkazu.

Pokud pan Karel usoudí, že je schopen splnit požadavky na zvolenou dílčí kvalifikaci, personalista s ním sepiše smlouvu (není povinností, je pouze doporučujeme), vyplní přihlášku, zašle ji na Autorizovanou osobu a zaplatí požadovaný poplatek.

Pan Karel se dostaví ke zkoušce a pokud splní podmínky, získá celostátně platné Osvědčení o získání dílčí kvalifikace.

Karel může již v rozsahu dílčí kvalifikace samostatně pracovat. Pozor!! Osvědčení je vždy na osobu, je tedy přenositelné k jinému zaměstnavateli.

Kdo je autorizovanou osobou

Zákon o uznávání vzdělávání 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů definuje systém ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání. Definuje, kdo může provádět ověřování a uznávání. Autorizovanými osobami jsou subjekty (školy, organizace), které získaly certifikaci autorizované osoby. Certifikace je udělována s dočasnou platností na 5 let a je po uplynutí doby je ověřováno splnění zákonných podmínek stanovených pro Autorizovanou osobu.

45

Seznam Autorizovaných osob je vždy uveden pod přehledem kvalifikace. Seznam je rozdělen podle krajů ČR. Zájemce může oslovit kteroukoli Autorizovanou osobu bez územního omezení.

Pokyny k realizaci zkoušky

Součástí dostupných informací registru jsou i pokyny pro vlastní realizaci přezkoušení. Dodatečné pokyny doplní Autorizovaná osoba. Jde o seznámení se s pracovištěm, kde bude přezkoušení provedeno, jaký oděv a pomůcky, případně materiál si má uchazeč zajistit.

Výše úhrady za zkoušku

Zkouška je vždy zpoplatněna. Výše úhrady za zkoušku je v rozmezí 0 až 15 000 Kč bez DPH. Konkrétní výši úhrady za zkoušku uvádějí jednotlivé autorizované osoby.

Doba přípravy na zkoušku

Celková doba přípravy na zkoušku (včetně případných časů, kdy se uchazeč připravuje během zkoušky) je 15 až 30 minut. Do doby přípravy na zkoušku se nezapočítává doba na seznámení uchazeče s pracovištěm a s požadavky BOZP a PO.

Doba pro vykonání zkoušky

Celková doba trvání vlastní zkoušky (bez času na přestávky a na přípravu) je 10 až 14 hodin (hodinou se rozumí 60 minut). Zkouška může být podle zadaných výrobků rozložena do více dnů.

Přihláška ke zkoušce pro uchazeče o uznání dílčí kvalifikace:

<http://www.msm.cz/file/12225>

Všechny informace z webu lze transportovat nebo tisknout za použití nabídek na levé straně stránky.

46

The screenshot shows the website of the National Qualification System (NSK) for the qualification 'Monter vnitřního rozvodu vody a kanalizace' (36-003-H). The page is in Czech and displays the following information:

- AutORIZUJÍCÍ ORGÁN:** Ministerstvo průmyslu a obchodu
- SKUPINA OBORŮ:** Stavebnictví, geodézie a kartografie (kód 36)
- Povolení:** Instalér
- Platnost standardu:** od 27.8.2010 do neomezeně
- Kritéria a způsoby hodnocení:**

Název	Úroveň	
Orientace v technické dokumentaci vodovodních a kanalizačních rozvodů a zařízení		
Kritéria hodnocení	Způsoby ověření	
a) Číst zadané výkresy vodovodních rozvodů a zařízení	Slovně podle technického výkresu	3
b) Číst zadané výkresy kanalizačních rozvodů a zařízení	Slovně podle technického výkresu	
c) Zakreslit vedení rozvodů vody nebo kanalizace	Zakreslení do zadaného výkresu	
d) Provést výpis materiálu z výkresové dokumentace	Písemně podle zadaného výkresu	
Je třeba splnit všechna kritéria.		
Orientace v materiálech pro potrubí, tvarovky, armatury a zalizovací předměty		
Kritéria hodnocení	Způsoby ověření	
a) Vyjmenovat druhy trubek a tvarovek pro montáž vodovodních rozvodů, používané materiály a možnosti použití	Slovně nebo písemně	3
b) Vyjmenovat druhy trub a tvarovek pro montáž kanalizačních rozvodů, používané materiály a možnosti použití	Slovně nebo písemně	
c) Vyjmenovat druhy armatur pro montáž vodovodních a kanalizačních rozvodů, používané materiály a možnosti použití	Slovně nebo písemně	

On the left sidebar, a red arrow points to the 'Uložit jako PDF' button under the 'Kvalifikace' section.

Řada kvalifikací, z nichž lze skládat zkoušky, není součástí žádné úplné kvalifikace - např. „Barman“, „Horský průvodce“, „Sommelier“, „Ubytování v soukromí“, „Instruktor horské služby“, „Průvodce cestovního ruchu“, „Přívod horské služby“, „Záchranář pro lyžařské tratě“, „Hrobník“ nebo „Masér“.

Některé z nich se svou úrovní řadí k maturitním oborům. Dílčí kvalifikace Průvodce cestovního ruchu je dokonce na úrovni vyššího odborného vzdělávání.

Jde o kvalifikace zcela nové na trhu práce nebo dílčí kvalifikace, které zároveň vyžadují různá povolání/úplné kvalifikace.

Vnitřní analýza kvalifikačních potřeb podnik

Analytický proces je krokem ke zjišťování rozdílů mezi požadovaným a skutečným výkonem, porovnáním a zkoumáním individuálních charakteristik s požadavky práce.

Kvalitní analýza podniku znamená náskok před konkurencí

Analýza kvalifikačních potřeb spočívá ve shromažďování informací o současném stavu kvalifikační úrovně zaměstnanců podniku. Zjištění úrovně znalostí, schopností a dovedností pracovníků a výkonnosti jednotlivců, týmů a podniku jako celku.

48



Analýza se vytváří i ve vztahu k budoucnosti, zahrnuje předpokládaný rozvoj a směr, kterým se podnik bude ubírat.

Výchozí informace potřebné k porovnání současného stavu a zjištění budoucích potřeb jsou obsaženy například ve strategiích podniků - plánech na rozšíření, případně snížení výroby, instalace nových technologií a systémů, zjištění příčin různé výkonnosti v jednotlivých odděleních podniku apod.

Jde o rozbor vnitřního prostředí a podmínek:

- kvalifikace zaměstnanců
- motivace
- stupeň využití jejich schopností
- zkušenosti pracovníků (technické, obchodní, jazykové, v jednání s lidmi, přístup k informacím o trzích, konkurentech, užitečných vlastnostech zboží, reakcích kupujících, aj.)

V analýze je nutno zohlednit



- 1) Perspektivu další činnosti firmy s výhledem na cca několik let. Je třeba si uvědomit, že jeden rok je krátká doba. Pokud bychom si vychovávali vyučence, tak bude připraven za tři roky a s nutnou dobou adaptace ve firmě cca 3 - 6 měsíců. Pokud budeme uvažovat o zkoušce z dílčí kvalifikace, pak bychom měli uvažovat o cca 1 - 2 letech perspektivy pro práci příslušného pracovníka. Takže výhled na 2 roky dopředu je asi nezbytný.
- 2) Přehled zaměstnanců, kteří budou odcházet do důchodu, výčet jejich profesí, které bude nutno nahradit.
- 3) Aktuální náhradu za odcházející zaměstnance.
- 4) Výhled na otevření nové výroby, produktu a potřebu specializovaných pracovníků, jaké budou potřebovat nové profese, zda bude nutno přeškolit, vyškolit vlastní zaměstnance nebo nabrat síly nové.
- 5) Age Management podniku - v souvislosti s prodlužováním hranice odchodu do důchodu. Jak bude podnik přistupovat ke starším zaměstnancům.
- 6) Případnou spolupráci s úřadem práce a jeho možnosti uspokojit potřebu firmy novými zaměstnanci potřebné profese.
- 7) Spolupráci se školami, které mohou nebo nemohou připravit absolventy příslušných profesí.

- 8) Spolupráce se školami, které připraví specifické kurzy dle potřeb a zadání zaměstnavatele v rámci dalšího vzdělávání.

NOVĚ

- 9) Ve spolupráci se sektorovými radami. Ve spolupráci s nimi vytvářet standardy nových, na trhu nezastoupených, povolání a kvalifikací.

50

Realizace analýzy kvalifikačních potřeb podniku

Zodpovědnost je především na řídicích pracovnících, kteří musí analýzu vyžadovat. Vlastní průběh analýzy a zodpovědnost za její kvalitní vypracování je na pověřeném pracovníku, kterým nejčastěji bývá **personalista**.

Analýza je hlubším procesem zkoumání vnitřních podmínek podniku, pověřený pracovník musí mít dostatek času. Nevypracovává analýzu zcela sám, ale za spolupráce vedoucích pracovníků jednotlivých provozů, mistrů a dalších zainteresovaných zaměstnanců.

Metodou sběru dat pro analýzu je rozbor personálních údajů, rozhovory s řídicími pracovníky.

Pro konkrétní týmy a jednotlivce je třeba zjistit i podstatu činností jednotlivých pracovních míst a dosaženou úroveň výkonnosti na těchto místech. K tomu se používají různé metody. Například strukturovaný rozhovor, skupinová diskuze, dotazník nebo participace či pozorování.

Takto získané informace jsou pak analyzovány s cílem zjistit a nalézt problémy ve výkonnosti a stanovit jejich příčiny.

Výsledkem analýzy je zjištění mezer. Dalším nezbytným krokem je návrh vhodného řešení vedoucího k jejich odstranění.

Aplikace návrhů řešení nedostatků do personální praxe

51

Kvalitní strategie je podmínkou úspěšného rozvoje podniku, je nezbytnou součástí strategického řízení, mezi které patří řízení lidských zdrojů. To obecně platí pro soukromého podnikatele, pro velký podnik s několika tisíci zaměstnanci, pro výrobní podnik, neziskovou organizaci apod.



Vyhodnocením analýzy se dopracujeme k balíčku nedostatků. Nestačí však jejich sumarizace, je nutné stanovit příčinu nedostatečnosti a navrhnout konkrétní a jasný způsob, jak nedostatek eliminovat.

Příčiny nedostatků mohou být různé, právě tak jako jsou jedinečné sami podniky a lidské zdroje. Proto i k jejich odstranění budou použity různé návrhy, různé způsoby a cesty.

Jednou z cest řešení je využití Národní soustavy povolání NSP a Národní soustavy kvalifikací NSK

Využití soustavy povolání a dílčích kvalifikací

Výchozí stav

Zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a změně některých zákonů, ve znění zákona č. 110/2007 Sb. zavádí jednotný, transparentní a

objektivní způsob ověřování a uznávání dovedností a vědomostí jedince bez ohledu na to, jakým způsobem je získal – zdali studiem, či praxí.

Pokud má občan zájem získat osvědčení o uznání dílčí kvalifikace, osloví autorizovanou osobu, která má udělenou autorizaci od ústředního orgánu (ministerstva) pro danou dílčí kvalifikaci a přihlásí se na zkoušku. Pokud splní všechny požadavky dané hodnotícím standardem, vydá mu autorizovaná osoba Osvědčení o uznání dílčí kvalifikace, což je dokument s celostátní platností. Nový zákon tedy umožní získat osvědčení o uznání tzv. dílčí kvalifikace na základě zkouškou prokázaných dovedností a znalostí.

Osvědčení o získání dílčí kvalifikaci zlepší pracovníkovu pozici na trhu práce.

Zkouška může být složena:

- zkouška z jedné dílčí kvalifikace
- zkouška z několika dílčích kvalifikací jedné úplné kvalifikace (povolání)



Jedná se například o dílčí kvalifikaci „Zhotovitel zateplovacích systémů“, která spadá pod úplnou kvalifikaci Zedník.

- zkouška z dílčích kvalifikací dle potřeb vybraných různých úplných kvalifikací (povolání)



Pracovník povoláním zedník získáním Osvědčení DK „Stavební truhlář“ (obor Zpracování dřeva) a Osvědčením DK

„Pokrývač skládaných krytin střech historických budov“ (obor Stavebnictví) najde uplatnění při rekonstrukcích a opravách historických objektů. Jde již o vytvoření určité specializace pracovníka.

- **zkouška ze všech dílčích kvalifikací jedné úplné kvalifikace (povolání).**

Nezáleží, v jakém čase budou DK splněny. Pokud budou splněny všechny DK v rámci kvalifikace úplné, lze následně složit zkoušku pro získání výučního listu.

53

Kompletní sada dílčích kvalifikací dokonce umožní získat výuční list v daném oboru a složit závěrečnou zkoušku na škole, která tento obor vyučuje.



Pracovník složí v průběhu několika let DK „Montér vnitřního rozvodu vody a kanalizace“, „Topenář“, a „Montér vnitřního rozvodu plynu a zařízení“ Po předložení všech tří Osvědčení může pracovník požádat o vykonání učňovské zkoušky a po jejím splnění získá výuční list.

Implementace národní soustavy kvalifikací do praxe

Způsoby implementace zaměstnavatelem:

1.

Stávající zaměstnanec bude vyzván ke složení zkoušky z dílčí kvalifikace nebo více dílčích kvalifikací.

Zaměstnavatel zkoušku zajistí nebo to nechá na pracovníkovi.

Přínos

Možnost získat kvalifikované pracovníky v oborech, které jsou na trhu nové nebo momentálně nedostatkové.

Možnost získat kvalifikovaného pracovníka v krátkém čase (1-2 měsíce), protože stačí složit zkoušku a není potřeba absolvovat dlouhé vzdělávání.

Zvýšení produktivity práce, zvýšení ekonomické stability a tedy i pozice firmy na trhu.

Úspory nákladů na zaškolení nových nekvalifikovaných pracovníků.

2.

Využívání dílčích kvalifikací při výběru nových zaměstnanců.

Personalista upřednostní uchazeče o vypsanou pracovní pozici prokazujícího Osvědčením o získání DK (pokud se o práci neuchází nikdo s výučním listem)

Personalista je sám schopen popsat požadavky na poptávanou pracovní pozici a vyvěsit inzerát.

Přínos

Zvýšení efektivity personální práce. Zjednodušení práce při získávání zaměstnanců informací o profesní způsobilosti nově přijímaného zaměstnance a jistota kvality.

Úspory nákladů vynaložených na prověření potencionálních zaměstnanců.

Úspory nákladů souvisejících s rizikem přijetí nedostatečně kvalifikovaného pracovníka a jeho případné obměny.

Úspory nákladů při výběrových řízeních na zaměstnance, není důvod využívat placených služeb personálních agentur.

3.

Personalista využije popisu kvalifikačního a hodnotícího standardu při tvorbě pracovních materiálů.

Porovnání a úprava popisu práce stávajících zaměstnanců.

Přínos

Úspory nákladů konkrétní definice požadavků na zaměstnance a tedy i možnost kvalifikovanějšího výběru zaměstnanců

Konkretizace pracovních povinností a možnost kontroly jejich plnění.

Využití popisu kvalifikačního a hodnotícího standardu při evaluaci stávajících pracovních výkonů zaměstnanců.

Popisy budou podkladem při vytváření kompetenčního modelu podniku nebo při porovnání složitosti výkonů různých pracovních míst.

4.

Objednávka rekvalifikace.

Konkretizace objednávky rekvalifikace na základě popisu kvalifikačního a hodnotícího standardu DK.

Přínos

Zaměstnavatel tak má možnost po domluvě s úřadem práce požádat o zjištění absolventů kurzů směřujících k jím vybraným dílčím kvalifikacím. S tím, že náklady na tuto rekvalifikaci, mohou být hrazeny ze státních prostředků.

Požadavek na rekvalifikaci může být zadán vzdělávacím a personálním agenturám.

To zaměstnavatelům přináší možnost získat zaměstnance kvalifikovaného dle specifikovaných požadavků.

5. Vytvoření nových popisů kvalifikací

Definování nových dílčích kvalifikací podle potřeb a požadavků pracovního trhu

56

Možnost spoluvytvářet strukturu i obsah dílčích kvalifikací, tedy možnost definovat co opravdu po svých zaměstnancích zaměstnavatel požaduje.

Názor zaměstnavatelů je důležitý

Aby celý systém mohl fungovat, musí standardy odpovídat požadavkům zaměstnavatelů. Jen za toho předpokladu pak budou uznávat certifikáty získané na základě přezkoušení.



Definování nových dílčích kvalifikací

Databáze NSP a NSK jsou otevřené, dochází k průběžné aktualizaci.

Do jejich tvorby jsou zapojeny reprezentativní zaměstnavatelské organizace, sektorové rady i profesní experti.

Možnosti získat kvalifikaci by měly být co nejširší, aby vycházely vstříc rozmanitým potřebám lidí. Pomůže jim to obstát na trhu práce i v době, kdy je třeba reagovat na změnu ekonomických podmínek a na nové požadavky. Proto je žádoucí mít databázi kopírující změny trhu práce.

Za tímto účelem jsou ustanovené tzv. **Sektorové rady** složené z reprezentativních zástupců zaměstnavatelů, příslušného odvětví. Sektorové rady (SR) jsou odvětvově zaměřené týmy odborníků, kteří mají v oblasti vývoje kvalifikací mandát zastupovat důležité skupiny zaměstnavatelů.

V Sektorových radách je nejprve určováno **jaké dílčí kvalifikace jsou trhem práce žádané** tak, aby z pohledu zaměstnavatelů vznikaly smysluplné dílčí kvalifikace. Poté jsou pro jednotlivé dílčí kvalifikace nejvýznamnějšími experty z příslušné odborné oblasti zpracovány kvalifikační a hodnotící standardy.

Způsob zapojení zaměstnavatele do tvorby NSK:

- předání podnětu či doporučení sektorové radě
- přímou účastí v příslušné sektorové radě
- účastí zástupce zaměstnavatelů (např. profesní organizace) jednotlivých odvětvích

Základní kroky tvorby hodnotícího standardu dílčí kvalifikace

1. krok

Určete požadavky na dovednosti (kompetence) dílčí kvalifikace

Popište dovednosti a znalosti a formulujte je jako kompetence, tzn. **co má člověk umět**, aby zvládl příslušnou kvalifikaci. Vycházejte z Národní soustavy povolání, zejména z kompetencí již stanovených u odpovídajících typových

pozic, příp. dalších informací (pracovní činnosti, příklady prací).

2. krok

Vytvořte kritéria pro ověření jednotlivých kompetencí

Vypište úkoly, které budou zkoušenému zadávány pro zjištění jeho skutečných dovedností. Kritéria popisují co má při zkoušce zkoušený předvést, aby prokázal, že ovládá danou dovednost (kompetenci). Určete, zda musí být vždy splněna všechna kritéria nebo jejich kombinace.

58

3. krok

Stanovte způsoby ověření jednotlivých kritérií

Určete formu, jakou mají být jednotlivé úkoly (kritéria) splněny - zda má zkoušený úkol předvést prakticky, písemnou formou nebo ústně.

4. krok

Stanovte pokyny pro realizaci zkoušky (část B hodnotícího standardu „Organizační a metodické pokyny“)

Stanovte další pokyny pro zkoušeného i zkoušejícího a vymezte podmínky, za jakých by měla zkouška proběhnout.

Např. zda je zkoušený před zkouškou povinen předložit určité doklady, na co se má zkoušející při ověřování zaměřit, zda může zkoušený používat určité pomůcky, kolik zkoušejících má být u zkoušky, jakou mají mít kvalifikaci, jaké stroje, nástroje, materiály a další technické vybavení jsou pro realizaci zkoušky potřebné, jak dlouho bude zkoušení trvat a kolik by mělo zkoušení přibližně stát.

Kontakty na Sektorové rady:

Adresa elektronické pošty: info@nsp.cz

Role úřadu práce

Rekvalifikace zaměstnanců

Úřady práce mohou na základě dohody se zaměstnavatelem přispívat i na rekvalifikaci jeho zaměstnanců, kterým se tak vytvoří podmínky pro jejich další pracovní uplatnění. Pokud pro zaměstnavatele zabezpečuje rekvalifikaci jeho zaměstnanců akreditované zařízení, stává se toto akreditované zařízení účastníkem dohody, a tím je úřadu práce dána možnost sjednat v dohodě poskytování úhrady nákladů na rekvalifikaci přímo s akreditovaným zařízením.

Rekvalifikace zaměstnanců jejich zaměstnavatelem se uskutečňuje v zájmu dalšího pracovního uplatnění zaměstnanců, nejčastěji v situaci, kdy by jinak museli být tito zaměstnanci uvolněni z důvodů racionalizačních opatření, nebo strukturálních, popřípadě organizačních změn.

Rekvalifikace řeší Zákon o zaměstnanosti - rekvalifikace zákon č. 435/2004 Sb.

Pojem rekvalifikace

Rekvalifikací se rozumí získávání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání.

Každá, byť elementární, změna kvalifikace může být považována za rekvalifikaci, jestliže umožní další pracovní

uplatnění. Při určování a rozsahu teoretické nebo praktické přípravy, která je základem rekvalifikace, se vychází z dosavadní kvalifikace uchazeče nebo zájemce o zaměstnání

Úřady práce dosud ještě zcela nezohledňují Národní soustavu kvalifikací. Stále se objevují nově otevírané kurzy, jejichž absolventi mají problematické, leckdy žádné, uplatnění.

Použité zdroje

<http://www.ceskaskola.cz/2009/04/nuov-zacina-projekt-narodni-soustava.html>

<http://www.narodni-kvalifikace.cz/>

<http://www.podnikatel.cz/clanky/vzdelavani-zamestnancu-jako-uznatelny-naklad/>

<http://www.narodni-kvalifikace.cz>

<http://www.univcz.cz>

<http://www.nsk.nuov.cz>

<http://www.univ.nuov.cz>

<http://www.mmr.cz/Ministerstvo/Autorizace-osob-v-oblasti-dalsiho-vzdelavani>

<http://eagri.cz/public/eagri/e-podatelna/formulare-k-podani/poradenstvi-vyzkum-a-vzdelavani.html>

<http://www.mpo.cz/dokument48052.html>

<http://www.mvcr.cz/autorizace>

<http://www.epravo.cz/>

<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/cerven->

[2011/narodni-soustava-kvalifikaci-a-rh-](http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/cerven-2011/narodni-soustava-kvalifikaci-a-rh-)

[prace/1001949/60901/http://www.topregion.cz?articleId=18](http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/cerven-2011/narodni-soustava-kvalifikaci-a-rh-prace/1001949/60901/http://www.topregion.cz?articleId=18)

[85](#)

Zpracovatel: ELVIJA s.r.o.

Datum zpracování: 20. 12. 2011

CZ.1.07/3.2.06/02.0032 Vzdělávací katalog dílčích kvalifikací
pro MSP v sektorech strojírenství, elektroenergetika a
stavebnictví podle NSK v ÚK



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost



Ústecký kraj

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ