PROFESNÍ KOMORA SOCIÁLNĚ PRÁVNÍ OCHRANY DĚTÍ, z.s.

"MUSÍME BÝT SILNÍ, ABYCHOM MOHLI BRÁNIT NEJSLABŠÍ"

Ministerstvo práce a sociálních věcí
K rukám ministra práce a sociálních věcí
K rukám ředitelky Odboru rodinné politiky a ochrany práv dětí
K rukám vedoucí oddělení koncepce ochrany práv dětí a transformace služeb pro rodiny
DS: sc9aavg

V Praze dne 15. 7. 2022

Vážený pane ministře,

Vážená paní ředitelko,

Vážená paní vedoucí,

Profesní komora sociálně právní ochrany dětí (dále jen „PKSPOD“) vyslovuje poděkování za zaslaný „pozdrav“ pracovníkům OSPOD obecních úřadů obcí s rozšířenou působností (dále jen „OÚ ORP“) od pana ministra. Děkujeme i za možnost realizovaných diskusí profesní organizace s pracovníky MPSV. Společnými setkáními na MPSV rezonovalo opakovaně zásadní téma, kterým je fluktuace pracovníků OSPOD.

I. Alarmující personální situace na OSPOD – Příčiny a důsledky

PKSPOD dlouhodobě upozorňuje na personální nedostatečnost na OSPOD. K současnému přípisu, ale též i k návrhu na řešení situace, nás přiměla řada velmi smutných a bohužel podobných příběhů, ze všech koutů ČR, se kterými se na nás naše kolegyně a kolegové obrací. OSPODy jsou dlouhodobě personálně poddimenzované a nekonečně dlouho vyhlášená výběrová řízení na pracovní pozice OSPOD zůstávají mnohdy zcela bez odezvy. Tento stav je demotivující pro stávající pracovníky, kteří rovněž již prokazatelně hledají jiná pracovní uplatnění. PKSPOD je nucena co nejnaléhavějším způsobem upozornit MPSV, že výkon SPOD v ČR prostřednictvím OSPOD je vážně ohrožen, protože pracovníků OSPOD je dlouhodobě nedostatek a stávající, permanentně zastupující pracovníci nevnímají bezpečné pracovní prostředí. Zhoršující se personální nedostatečnost způsobuje, že OSPOD již nevykonávají

v naprosté většině SPOD tak, jak si možná nadřízené orgány představují, ale ve skutečnosti jen „hasí" již rozběhnuté největší problémy.

Děkujeme, vážený pane ministře, za vyjádřený respekt k profesi na OSPOD a děkujeme, že uvádíte, že odpovědnost za ochranu ohrožených dětí nese stát a vykonává ji, dle Vašeho sdělení, prostřednictvím pracovníků OSPOD. Je nám nesmírně líto, že musí PKSPOD na tyto teze reagovat upozorněním, že nezmění-li se přístup k pracovníkům OSPOD právě ze strany státu, nebude mít brzy stát žádný nástroj, kterým by tuto činnost vykonával. Pan ministr popisuje ve svém přípise složitost nových předpisů, což však zdaleka není to, co by kolegy a kolegyně na OSPODech trápilo nejvíc. Jakkoli dříve by se k nim zřejmě aktivně vyjadřovali, byť třeba i nesouhlasně, vnímáme i v tomto směru od svých kolegyň a kolegů jakousi apatii a nechuť jakkoli participovat na čemkoli novém. Důvodem může být skutečnost, že je nejvíce trápí, kdo bude nové, ale konečně i starší předpisy realizovat a kdo bude přijímat onu signalizovanou intenzivní metodickou podporu prostřednictvím MPSV a krajů. Nechuť kvalifikovaných pracovníků setrvávat na stávajících pozicích je alarmující.

PKSPOD je bohužel nucena upozornit na skutečnost, že pracovníci OSPOD, jejichž práci významně poznamenaly již dlouhodobě stálé faktory, jako je nedůstojné společenské postavení, platové podhodnocení oproti sociálním službám, profesní nejistota, kdy například dnes nikdo ani neví, zda mu vůbec ještě platí, anebo zítra bude platit jeho vzdělání a kvalifikace, či uznaná ZOZ, covidový režim a značně ztížené pracovní podmínky v první linii a konečně válka na Ukrajině
a znovu nasazení OSPODů k ruce Ministerstvu vnitra, jsou pracovníci OSPOD vyčerpáni a nastaveni k odchodům z této profese.

PKSPOD vyjadřuje na základě sdělení svých kolegů a kolegyň, i na základě některých neuvážených vyjádření a doporučení nadřízených orgánů, které si zřejmě vůbec neuvědomují, jaký dopad mohou mít jejich zmatečná vyjádření na práci OSPOD a výkon veřejné zprávy, obavu, že se otevírají i nůžky mezi vedením SPOD na všech úrovních a OSPODy samotnými.

S politováním, ale korektně, musíme konstatovat, že není zdaleka automatické, že by OSPODy profesně důvěřovaly svým nadřízeným orgánům. PKSPOD má zájem na efektivním a vysoce odborném způsobu výkonu SPOD a stabilitu celého systému. Klade si tedy otázku, proč

by někdo měl vykonávat činnost na OSPOD a co mu tato profese nabízí? Bohužel, ani my, příznivci a fandové OSPOD odpověď neznáme. K oprávněně požadované vysoké odbornosti, odpovědnosti a psychické náročnosti nepřiléhají v nabídce státu žádné protinávrhy, přínosy a benefity.

Ten, kdo nezná aktuální stav v přímé linii na OSPOD, si jen těžko dokáže představit v současné době, byť jen jeden den práce na OSPOD. Kolik dotazů, emailů, rozhovorů, dotazníků, drobných odpovědí občanům, organizacím, nadřízeným orgánům, kolik povinností k úřadu, na kterém vykonávají SPOD (např. zajišťování voleb), má pracovník OSPOD, aniž by vůbec mohl otevřít spis a věnovat se situaci dítěte neboli svojí práci.

S přicházející novelou zákona 359/1999 Sb., zákona o sociálně-právní ochraně dětí (dále jen „ZSPOD"), vyvstala (již před lety) snaha, a nyní přichází i šance ukotvit práci zaměstnanců OSPOD a zajistit jim důstojné podmínky pro jejich pracovní a profesní růst. V současné době čelíme jako zaměstnanci OSPOD masivnímu odlivu pracovníků a na některých OSPOD (dle našeho zjištění) chybí již více než polovina žádoucího počtu zaměstnanců (pokud to poměřujeme stanoveným kritériem 4b) Standardů kvality SPO pro OSPOD). Tento masivní odliv zaměstnanců je způsobem několika faktory:

1. **Nedůstojné platové ohodnocení zaměstnanců**, které je menší, něž u pracovníků v sociálních službách. Bránění postupu do vyšších platových tříd ze strany některých tajemníků, velmi malé pensum odměn, které se váže k mimořádně dobře splněným úkolům, které zaměstnanci plní při výkonu SPOD (což je například i dlouhodobý podstav na OSPOD).
2. **Opakované změny v otázce kvalifikačních předpokladů** a plnění zvláštní odborné způsobilosti (srvn. posledně při vydání Metodiky k transferu, novelizace Katalogu prací apod.)
3. **Amatérské řízení některých úřadů OÚ ORP**, kdy tajemníci brání zaměstnancům v tom, aby měli zaměstnanci přiznané 11. platové třídy, anebo právě na základě poslední metodiky k transferu stále nutí někteří tajemníci pracovníky OSPOD s uznanou rovnocenností ZOZ,

aby ji složili, či aby plošně a povinně skládali ZOZ ohledně přestupků na úseku SPOD, bez ohledu na fakt, že k Metodice byl vydán dodatek č. 1 ministra práce a sociálních věcí.

4. **Neexistující kariérní postup zaměstnanců OSPOD.**
5. **Neexistující garance jakéhokoliv profesního růstu a jistoty**.

To jsou jenom některé závažné problémy, které OSPOD oslabují a v neposlední řadě začínají ohrožovat i samotné zajištění výkonu SPOD na území ČR. Z OSPODů odcházejí vysoce kvalifikovaní lidé s dlouholetou zkušeností a další mladí sociální pracovníci nemají o práci na OSPOD zájem, neboť dle jejich slov je to profese náročná a plná odpovědnosti bez jakýchkoli jistot.

II. Možnost řešení a navržená opatření a garance pro pracovníky OSPOD

Při reflexi neutěšené situace na OSPOD se PKSPOD zaměřila na některé výstupy z projektů ESF, které MPSV realizovalo a konstatujeme, že byly tyto výstup pro PKSPOD inspirativní. PKSPOD navázala na níže uvedené strategické dokumenty MPSV:

1. Závěrečná zpráva z pilotního ověření celoživotního vzdělávání pracovníků OSPOD z 12. 1. 2019.(http://www.pravonadetstvi.cz/stahnout-soubor/zaverecna-zprava-z-pilotniho-overeni-celozivotniho-vzdelavani-pracovniku-ospodfinal) , která byla výstupem klíčové aktivity č. 3: Celoživotní vzdělávání pracovníků OSPOD, konkrétně její podaktivity: "Pilotní ověření systematického výběru kurzů v rámci celoživotního vzdělávání pracovníků OSPOD".
2. Analýza dalšího vzdělávání pracovníků OSPOD: (http://www.pravonadetstvi.cz/stahnout-soubor/analyza-dalsiho-vzdelavani-pracovniku-ospod-1)
3. Celoživotní vzdělávání pracovníků OSPOD: http://www.pravonadetstvi.cz/stahnout-soubor/celozivotni-vzdelavani-pracovniku-ospodfinal102017

V tomto duchu a na základě výše uvedených výstupů z projektů MPSV bychom chtěli požádat MPSV o skutečné aktivní zapojení do řešení výše popsaného vážného problému, kterým čelí OSPODy na OÚ ORP a včlenění níže vypsaných garancí pro zaměstnance OSPOD do aktuálně projednávané novely ZSPOD, Katalogu prací a dalších legislativních předpisů. Navrhujeme tato opatření pro OÚ ORP, která dle našeho názoru povedou ke stabilizaci agendy SPOD po stránce personální, kariérní a odborné:

1. **Náborový příspěvek pro nové zaměstnance**: Je nezbytně nutné okamžitě ukončit odliv pracovníků OSPOD rychlým a motivačním řešením, ke kterému sahá i řada jiných profesí.[1] PKSPOD navrhuje garantovat **nově** přijímaným zaměstnancům náborový příspěvek ve výši max. **300.000**,-Kč, který by byl rozvržen do dvou částí po zkušební době: 1) po skončení tříměsíční zkušební doby (100.000,-Kč) a 2) zbytek náborového příspěvku postupně vyplácet ve dvou částkách v následujících šesti letech působení na místně příslušném OSPOD: po skončení třetího roku 100.000,-Kč a po skončení 6 roku 100.000,-Kč.
2. **Dovolená nad rámec řádné dovolené ve výši 10 pracovních dnů pro stávající zaměstnance. Nově příchozím by nabývaly dny volna postupně (př. za každý odpracovaný rok, jeden den dovolené navíc).** Takový krok by stabilizoval a odměnil již stávající kvalifikované pracovníky, kteří nedosáhnou na náborový příspěvek a současně bude působit motivačně pro setrvání nových zaměstnanců v oboru.
3. **Věrnostní příspěvek budoucích stávajících zaměstnanců:** Po každých 5 letech (100.000, -Kč), po 10 letech praxe na OSPOD (200.000, -Kč). Po dobu čerpání náborového příspěvku nebude možné čerpat tento věrnostní příspěvek.
4. **Věrnostní příspěvek pro stávající zaměstnance před zavedením profesního a kariérního systému:** praxe 5 let na OSPOD 100.000, -Kč, praxe na OSPOD 10 a více let 200.000, -Kč.

[1] Náborové příspěvky nejsou doménou jen soukromých firem. Využívá je například Policie ČR a Armáda ČR. Některé kraje a některé nemocnice zvýší náborový příspěvek od příštího roku až na 1.000.000, -Kč pro lékaře s atestací, bez atestace bude moci lékař nově získat až 300.000 korun. Všeobecná sestra může získat až 90.000 korun, doposud to bylo 80.000 korun. Policisté budou moci získat náborový příspěvek ve výši od 150.000, -Kč do 300.000, -Kč (Policie ČR a Městská Policie v některých městech).

5. **Institut 10 sabatických pracovních dnů jednou za 2 roky**[2]: Garantovat zaměstnancům OSPOD povinnost využít institutu sabatických pracovních dnů po 2 letech praxe a dále každé dva roky, které budou sloužit pro samostudium, sebevzdělání a případně psychohygienu. Mohou být využity buď jednotlivé dny dle potřeb dotyčného pracovníka, či v kuse najednou.
6. **Zajištění administrativní podpory pro sociální pracovníky**: Garantovat zaměstnancům OSPOD po jednom roce praxe na OSPOD administrativní podporu, která by byla určena všem stávajícím zaměstnancům (jednalo by se o jeden plný pracovní úvazek administrativní síly na 4 zaměstnance OSPOD). Zaměstnanci se budou moci podstatně lépe zaměřit na svoji skutečnou činnost, tj. tedy na ohrožené děti, jednotlivé kauzy, vyhodnocování situace ohrožených dětí…. S tím úzce souvisí i celkové administrativní zjednodušení vedení spisové dokumentace ve Směrnici (v tomto duchu děkujeme MPSV za plánovanou změnu Směrnice), případně Směrnici o vedení spisové dokumentace zrušit a upravit tuto část vyhláškou. Administrativní pracovník by vykonával administrativní práce (založení spisové dokumentace, sledování dodržování formalizované podoby této dokumentace, případně dodržování postupů standardů kvality, odesílání pošty, správa rejstříků (pokud nějaké v budoucnosti budou, třídění došlé pošty apod.).
7. **Úprava finančních prostředků, jejich navýšení a plošná garance 11té platové třídy pro všechny zaměstnance OSPOD**.
8. **Navýšení prostředků na odměny:** Vyčlenit dostatečné finanční prostředky na odměňování v transferu na výkon SPOD. Prozatím jsou zaměstnanci OSPOD v přenesené působnosti limitováni libovůlí některých tajemníků a vedení měst a nejsou jim garantovány platové ani kariérní postupy.
9. **ZOZ:** PKSPOD vítá i začlenění povinnosti mít zkoušku zvláštní odborné způsobilosti do připravované novely zákona, tj. do ZSPOD, ale ta musí být navázána na další profesní a kariérní růst. Složení zvláštní odborné způsobilosti by mělo být garantováno do

[2] Placené volno poskytované ze strany zaměstnavatele za účelem vědecké práce, sebevzdělávání, nebo psychohygieny.

6 měsíců od nástupu na pracovní místo. Do té doby by nemohl zaměstnanec vykonávat agendu SPOD.

10. **Akreditační systém praxe zaměstnance SPOD:** Stanovení kariérního postupu pracovníka SPOD založeného na akreditačním systému, kdy by pracovník měl prokázat znalost všech agend, které souvisí s výkonem SPOD, nikoliv však formou zkoušek, ale **formou praxe v dané agendě** (kuratela, terénní sociální práce, výkon kolizního opatrovnictví, náhradní rodinné péče). Na tento systém by mělo být navázáno i finanční ohodnocení, za každou akreditaci by náležela jednorázová finanční odměna ve výši **10.000, -Kč**. Splnění všech akreditací by mělo předřadit na přední místa uchazeče o vedoucí pozice, či metodiky v SPOD. SPOD je výkonem veřejné správy a stát přitom nemá vliv na výběr pracovníků, kteří výkon SPOD v daných regionech určují. Tímto drobným opatřením by mohl alespoň garantovat, že tyto klíčové pozice budou obsazovány osobami se znalostí chodu a fungování OSPOD a všech jeho agend. Pokud tedy bude zaměstnanec OSPOD akreditován ve všech agendách, které jsou výkonem SPOD (NRP, terénní sociální práce a syndrom CAN, kurátor, zajištění výkonu opatrovnictví/poručenství) mohl by obdržet až **40.000, -Kč** za všechny tyto pozice a jejich splnění. Pracovník bude mít k dispozici na personálním odboru svého úřadu vyplněnou akreditační kartu, která bude prokazovat plnění akreditací v rámci jednotlivých agend SPO.
11. **Vyspecifikování samostatné role kolizního opatrovníka** na OSPOD jakožto zvláštní pozice, která si zaslouží potřebnou podporu, podobně jako je tomu u pracovníka zaměřující se na syndrom CAN (viz kritérium 4c SQ SPO).
12. **Garance kurzů pro sociální pracovníky (dle jejich potřeb) nad rámec 6 dnů vzdělávání v rámci akreditovaných kurzů MPSV** (kritérium 6b) a 6c) SQ SPO) a možnosti zvyšovat si dovednosti účastí **na terapeutických a mediačních kurzech** s možností finančního hrazení z transferu. Částka za zvolené kurzy by měla být vyspecifikována: navrhujeme do výše **50.000, -kč /rok**. Tyto specifické kurzy by měly být vyspecifikovány v rámci individuálního vzdělávacího plánu daného konkrétního zaměstnance dle kritéria 6b) SQ SPO.

13. **Garance individuální supervize pro každého zaměstnance OSPOD**: Garance pravidelné možnosti zajištění individuální supervize (1x měsíčně) pro každého zaměstnance OSPOD.
14. **Garance péče o psychohygienu zaměstnanců OSPOD** – Garance využití psychologa pro každého zaměstnance OSPOD – resp. vyčlenit finanční částku v transferu na zajištění individualizované psychologické podpory pracovníků SPOD dle potřeb daných zaměstnanců OSPOD.
15. **Den placeného volna po pohotovostním týdnu** – Po každé době pohotovosti (týdenní doby pohotovosti) při výkonu SPOD garantovat ze zákona zaměstnanci jeden den volna na zotavení (lze upravit dle náročnosti lokality OSPOD).
16. **Ustanovit Profesní komoru sociálně – právní ochrany dětí** ze zákona jako profesní těleso vytvořené pro pracovníky SPOD ze zákona. Profesní komora by pak mohla plnit naplno odbornou i osobní podporu zaměstnancům OSPOD. Mohla by být daleko aktivnější

    a profesionálnější v intervencích na jednotlivých OSPODech, ať už coby krizového týmu, který bude pracovat s OSPODem, kde se přihodí jakékoli neštěstí v souvislosti s dítětem, tak i co do zjišťování a šíření dobré praxe. Profesní komora by rovněž mohla doporučovat odebrání benefitů opakovaně neúspěšným OSPODům a mohla by být skutečným garantem kvalitního vzdělávání pracovníků OSPOD. Ještě mnoho jiného by profesní organizace mohla vykonávat ve spolupráci s MPSV, ku prospěchu ochrany dětí v ČR. V tomto ohledu by profesní komora garantovala profesní a kariérní růst svých členů podobně jako je tomu například u profesní komory sociálních pracovníků v Anglii, či ve Skotsku (Social Work England, Social Work Scotland[3]), kdy existují profesní a kariérní standardy jednotlivých sociálních pracovníků. Členství v profesní organizaci by bylo povinné ze zákona.
17. Dále bychom rádi navrhli, aby do ZSPOD byly zahrnuty veškeré kvalifikační podmínky výkonu sociální práce na OSPOD a garantovány výše uvedené kvalifikační předpoklady sociálního pracovníka, včetně popisu systému kariérního a profesního rozvoje.

[3] https://www.socialworkengland.org.uk/ nebo https://socialworkscotland.org/

18. Podmínkou pro výkon práce ve SPOD, která bude mít jakýkoli metodický, či jinak určující charakter pro OSPOD (na úrovni krajského úřadu a MPSV) bude vyplněná atestační karta, anebo minimálně roční stáž na OSPOD. Pracovník, který bude uvedenou pozici vykonávat déle jak 5 let bude povinen jednou za 3 roky absolvovat doplňující stáž na OSPOD v délce jednoho měsíce.

III. Finanční náročnost

Zaměstnanec OSPOD – 11. platová třída	**Počet**	**Částka**	**Hrazeno z:**
Náborový příspěvek pro nové zaměstnance	1) po skončení zkušební doby 2) po 3 letech praxe na OSPOD 3) Po 6 letech praxe na OSPOD	300.000, -Kč	transfer
Dovolena nad rámec řádné dovolené	10 pracovních dnů		transfer
Věrnostní příspěvek budoucích stávajících zaměstnanců	Po 5 letech praxe na OSPOD	100.000, -Kč	transfer
Věrnostní příspěvek budoucích stávajících zaměstnanců	Po 10 letech praxe	200.000, -Kč	transfer
Věrnostní příspěvek stávajících pracovníků před zavedením profesního a kariérního systému:	za odpracovaných 5 let	100.000, -Kč	transfer
Věrnostní příspěvek stávajících pracovníků před zavedením profesního a kariérního systému:	za odpracovaných 10 let	200.000, -Kč	transfer
Institut placených 10	Jednou za 2 roky		transfer

sabatických pracovních dnů jednou za 2 roky			
Pravidelné odměny za mimořádné zásluhy			transfer
Hrazení nákladů na zajištění zkoušky ZOZ	V průběhu 6 měsíců		transfer
Den placeného volna po každém výkonu pohotovosti (v týdenním cyklu)			transfer
Akreditační systém praxe zaměstnance SPOD ve 4 agendách (NRP, kuratela, terénní sociální práce, opatrovník)	1x 10.000,-Kč	40.000,-Kč	transfer
Kurzy pro sociální pracovníky (dle jejich potřeb pro výkon jejich profese dle navrženého Individuálního vzdělávacího plánu – (kritérium 6b a 6c SQ SPO) nad rámec 6 dnů vzdělávání v rámci akreditovaných kurzů MPSV (terapeutické a mediační kurzy)	1x za rok	Do výše 50.000,-Kč/kurz	transfer
Individuální supervize pro každého zaměstnance OSPOD	1x měsíčně (12x za rok)		transfer
Využití odborných služeb psychologa pro zajištění psychohygieny zaměstnanců dle 6d) SQ SPO	6x za rok		transfer
Den placeného volna po týdenní pohotovosti			transfer

IV. Očekávaný výsledek takto navržených garancí

PKSPOD závěrem uvádí, že je si vědoma množství požadavků, počet je však dán tím, že dosud nebylo poskytnuto pracovníkům OSPOD vůbec nic, což není vinou těch, kteří OSPOD vykonávají. PKSPOD je přesvědčena, že se jedná o souhrn požadavků, které ve svém celku:

1. **Zaplní rychle volná pracovní místa na OSPOD.**
2. **Zafixují zapracované pracovníky.**
3. **Motivují je k jejich sebevzdělávání a setrvání v profesi.**
4. **Ovlivní i odbornou kvalitu vedení samotných OSPOD.**

V. Závěr

PKSPOD je si vědoma, že mohou existovat jiná a lepší řešení a uvítala by, aby MPSV buď převzalo návrh PKSPOD, anebo aby nabídlo vlastní, lepší alternativu. Podstatné však je, aby MPSV učinilo prokazatelné a aktivní kroky k tomu, aby výše uvedené, či obdobné garance včlenilo do ZSPOD. PKSPOD věří, že právě končící apel profesní organizace bude správně pochopen. Nemá žádnou jinou ambici a cíl, než zkvalitnění a profesionalizaci nádherné profese, která je však na hranici zániku. Děkujeme za pozornost a čas a dovolujeme si vyjádřit důvěru v MPSV, že se mu podaří oprávněné podněty pro pracovníky OSPOD prosadit do zákonné podoby.

Jsme ochotni o výše uvedených věcech i nadále s MPSV spolupracovat jako doposud a společně nastavit systém SPOD tak, aby se zkvalitnil výkon SPOD a pro pracovníky SPOD byly dány garance zmíněné výše.

S úctou

Zdenka Křížová

Předsedkyně PKSPOD