



Vážená paní  
Mgr. Anna Šabatová, Ph.D.  
Veřejná ochránkyně práv  
Kancelář veřejného ochránce práv  
Údolní 658/39  
602 00 Brno

Obdržel jsem Vaši výzvu č.j. KVOP-25324/2019 k přijetí nutných opatření k nedostatkům zjištěným v rámci návštěvy provedené pracovníci Vaší kanceláře ve dnech 22 až 24. května 2019.

Rád bych na úvod jen uvedl několik skutečností ovlivňující provozní situaci našeho zařízení částečné odůvodnění vzniklé situace a návrh řešení.:

- O navýšení počtu zaměstnanců v přímé péči se ve spolupráci se zřizovatelem snažíme již několik let. V současné době máme ze strany zřizovatele schválen vyšší počet úvazků, než jich v našem zařízení pracuje ale bohužel se nám nedaří tyto chybějící pracovníky sehnat. Tato skutečnost je ovlivněna mnoha faktory, zejména pak místem umístění zařízení a výší platu jež můžeme zaměstnancům nabídnout. V neposlední řadě je to pak i typem zařízení a klientely. Tyto faktory spolu úzce souvisí. V regionu je nízká nezaměstnanost a nachází se zde společnost Škoda Auto a.s. jeden z největších zaměstnavatelů v ČR. Na jeho činnost je pak navázáno velké množství subdodavatelských firem. Díky tomu jsou v regionu mzdy na všech pracovních pozicích na velmi vysoké úrovni. Díky zákonem stanoveným normám pro odměňování zaměstnanců v sociálních službách nemůžeme těmto zaměstnavatelům konkurovat. Navíc naše zařízení je umístěno v malé obci uprostřed lesů a díky tomu je zde velmi špatná dopravní dostupnost. Další podstatnou skutečností je, že se v regionu nachází hned několik organizací, poskytující sociální služby a nabízející zaměstnání na obdobné pozici s obdobným finančním ohodnocením. Díky lepší poloze umístění a snazší dopravní dostupnosti pak lidé z regionu zájímající se o práci v sociálních službách, volí zaměstnání v těchto organizacích. Opatření ve smyslu zvýšení počtu personálu plně chápau a jak jsem v úvodu uvedl, tak se o to ve spolupráci se zřizovatelem snažíme již delší dobu. Snažíme se potenciální zaměstnance oslovit prostřednictvím nabídky různých zaměstnaneckých výhod a benefitů, ale zatím jsme neúspěšní.

Další postup a návrh řešení je následující: po dohodě se zřizovatelem, jsme okamžitě nastavili podmínky pro zaměstnance na ještě zajímavější úroveň ve snaze získat chybějící 3 úvazky. Naplnění plného stavu schválených úvazků chceme docílit nejpozději do konce kalendářního roku. Pokud se podaří tento dílčí cíl splnit, budeme dále aktivně poptávat zájemce na trhu práce s cílem získat další zaměstnance. Případné další potřebné navýšení úvazků bylo se zřizovatelem projednáno a tento záměr byl z jeho strany podpořen.

- Jak ve své zprávě uvádíte, nemají klienti uzamykatelné skříňky a na některých pokojích chybí vstupní dveře. Tyto dvě skutečnosti musím bohužel potvrdit. V případě dětských klientů jsme od zámků na skříňkách upustili z důvodu, že většina z klientů není schopna si tyto zámky sama odemknout, popř. zamknout a ani není schopna dlouhodobě uhlídat případný vlastní klíč.



Dalším důvodem, je, že valná většina dětských klientů s velkou oblibou strká různé předměty právě do klíčových dírek a otvorů v zámcích. Tento fakt si denně ověřujeme na zámcích, kterými jsou uzamčeny provozní prostory a nábytek. Neustálá výměna a oprava takto poškozených zámků, popř. pořízení náhradních klíčů při ztrátě jsou činnosti nejen finančně, ale především časově náročné. Pokud bychom pracovali s variantou, že klíče budou mít v držení jednotliví pracovníci, pak toto opatření ohledně soukromí klientů z mého pohledu postrádá smysl. V otázce chybějících dveří je situace dle mého názoru zásadnější. Dveře na pokojích chybí z důvodu, že někteří klienti je ničí. Plně chápu Vaše vyjádření, že klienti by měli mít právo na zachování lidské důstojnosti a na zajištění dodržování lidských práv a svobod. V případě, že tyto dveře opakovaně ničí z důvodu, že je tam nechtějí však lze tyto projevy považovat za projev klientovy vůle a dostáváme se do situace, kdy se střetávají dvě práva klienta v protichůdném bodě. Nicméně je jasné, že tyto projevy vůle nemají všichni klienti na daném pokoji shodné, a tak je potřeba situaci vyřešit.

Další postup a návrh řešení je následující: Úplným a dlouhodobým řešením této situace měla být plánovaná výstavba dalších klientských oddělení ve 2 a 3.NP. Tato výstavba byla původně plánována na druhou polovinu roku 2020. Na základě jednání se zřizovatelem jsem byl pověřen vytvořením investičního záměru, realizací architektonického návrhu a vytvořením rozpočtu nákladů na celou akci v co nejkratším možném termínu. Díky tomuto kroku se zjistí aktuální finanční náročnost jednotlivých fází i finanční náročnost celé akce. Předložení těchto podkladů předpokládám nejpozději koncem měsíce června. V momentě, kdy bude znám finanční rozsah realizace, přislíbil zřizovatel součinnost při financování této akce v co nejkratším termínu. Pokud půjde vše podle předpokladu, mohlo by dojít k zahájení realizace akce s cílem přebudovat co největší část ještě do konce letošního roku. Přesný termín a rozsah dokončení nelze přesně specifikovat, jelikož je ovlivněn mnoha faktory (finanční náročnost, realizace výběru dodavatele, z provozních důvodů musí výstavba jednotlivých oddělení probíhat postupně). V rámci jednotlivých oddělení pak budou samozřejmě vytvořeny pokoje s menším počtem lůžek a pokoje budou vybaveny novým nábytkem s požadovanými uzamykatelnými dvířky. Do doby, než nastane možnost realizace výše uvedených stavebních úprav nainstalujeme do pokojů nové dveře. Postupně pak opatříme skříňky s osobními věcmi klientů uzamykatelnými zámky. U některých pokojů je nutné vyřešit i dveřní zárubně, což je technicky náročnější. Celkově se jedná o finančně náročnější akci, na kterou bude zřejmě nutné realizovat výběrové řízení. Z toho důvodu navrhuji u kompletního osazení dveří termín 31.8.2019.

- Ohledně proškolení personálu bych uvedl, že všichni zaměstnanci navštěvují pořádané kurzy a školení pravidelně. Pravidelně také absolvují v rámci zařízení supervizi s externím supervizorem. Většina kurzů a školení je vybírána tak, aby jejich náplň souvisela přímo s výkonem činností s klientelou našeho typu. Vzhledem k nízkému počtu zaměstnanců si bohužel nemůžeme dovolit vysílat zaměstnance častěji, jelikož každý takový další nepřítomný pracovník nám výrazně chybí při výkonu péče.

Další postup a návrh řešení je následující: po dohodě se zřizovatelem jsme dospěli k závěru, že je nezbytně nutné zajistit další odborné proškolení zaměstnanců přímo v zařízení. Z toho důvodu zřizovatel oslovil odborníky na danou problematiku s cílem zajistit nám podporu pro další rozvoj vzdělávání zaměstnanců. V současné době jsme v kontaktu s [REDAKCE] z NAUTISu a od spolupráce

**DOMOV POD LÍPOU, poskytovatel sociálních služeb**  
Lipník 110  
294 43 Čachovice  
IČ: 00874671  
Tel: 326 307 647



Domov pod lípou  
**LIPNÍK**

Středočeský kraj

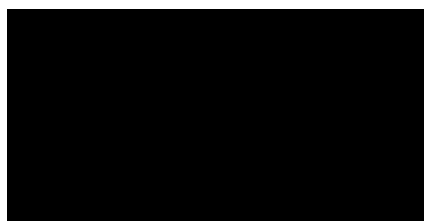
organizace

Příspěvková

---

s ním si velmi slibujeme. Prostřednictvím něho bychom chtěli do zařízení přilákat řadu odborníků na konkrétní témata která jsou pro nás důležitá. Myslím si, že když školení proběhne přímo v reálných podmínkách zařízení, s odborníkem z praxe, bude pro naše zaměstnance daleko přínosnější a odpoví nám na mnoho otázek, které při běžném školení kolikrát ani nevyvstanou. Dalším změnou při vzdělávání zaměstnanců by měla být změna v četnosti a zaměření supervize. Po dohodě se supervizorem by měla být supervize vedena ještě více v případové úrovni, aby se v rámci ní podařilo narovnat a vyřešit některé situace vznikající v rámci péče o klienta. Určit přesný termín realizace je v tomto případě nemožné, jelikož u daných odborníků se jedná o složité vyjednávání o volných termínech.

S pozdravem



Aleš Kobliha  
ředitel