

# Metodika registrace, podpory a zajištění kvality služeb pracovní rehabilitačních středisek v ČR

---

Petr Džambasov, Jakub Purdjak, Pavlína Potůčková a kol.

---



Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost

Autorský kolektiv:

Mgr. Petr Džambasov

PhDr. Jaroslav Dostál

Mgr. Tomáš Ergens

Mgr. Pavla Fleischhansová

Mgr. Jitka Fricová

Mgr. Jaromír Licek

Mgr. Lucie Novotná

Mgr. Pavlína Potůčková

Mgr. Jakub Purdjak

Oponentní posudky zpracovali:

PhDr. Miroslav Barták, Ph. D.

Mgr. Pavla Povolná, Ph.D.

Tato metodika vznikla v rámci projektu Vývoj a pilotní ověření konceptu pracovní rehabilitačního střediska podpořeného z prostředků Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu ČR (č. projektu CZ.03.3.X/0.0/0.0/17\_082/0015504) v rámci výzvy č. 082 – Sociální inovace využitelné ve veřejné správě.

© Asociace pracovní rehabilitace, z. ú., Chomutov 2023

## Obsah

ÚVOD .....	3
Přehled základních pojmů .....	4
1. Legislativní východiska .....	5
1.2 Legislativní východiska v gesci Úřadu práce ČR.....	8
2. Zajištění pracovní rehabilitace pracovními rehabilitačními středisky .....	9
2.1 Činnost pracovního rehabilitačního střediska .....	9
2.2 Podmínky registrace pracovního rehabilitačního střediska .....	10
2.2.1 Personální podmínky .....	11
2.2.2 Kvalifikační podmínky.....	12
2.2.3 Provozně-technické podmínky .....	12
2.2.4 Dostupnost pracovního rehabilitačních středisek.....	13
3. Zajištění kvality služeb.....	15
3.1 Posuzování kvality poskytování pracovního rehabilitačních služeb .....	15
3.2 Hodnotící orgán .....	16
3.3 Standardy kvality poskytované pracovní rehabilitace.....	16
3.4 Pravidla pro splnění/nesplnění standardů kvality .....	17
3.4.1 Splnění standardů kvality .....	17
3.4.2 Splnění standardů kvality s podmínkou .....	17
3.4.3 Nesplnění standardů kvality .....	18
3.5 Náležitosti zprávy z místního šetření.....	18
3.6 Následné, neohlášené šetření .....	18
3.7 Námitka proti výsledku šetření .....	19
4. Registrace pracovního rehabilitačního střediska .....	20
5. Podpora poskytování služeb v pracovního rehabilitačních střediscích .....	22
5.1 Varianty podpory poskytování služeb v pracovního rehabilitačních střediscích.....	23
5.2 Zhodnocení navržených variant .....	23
Příloha č. 1 – Platba za poskytnutou službu .....	26
Příloha č. 2 – Platba za podpořenou osobu.....	31
Příloha č. 3 – Vyrovnávací platba .....	32
Příloha č. 4 - Standardy kvality služeb PRSt.....	34
Seznam použité literatury: .....	42

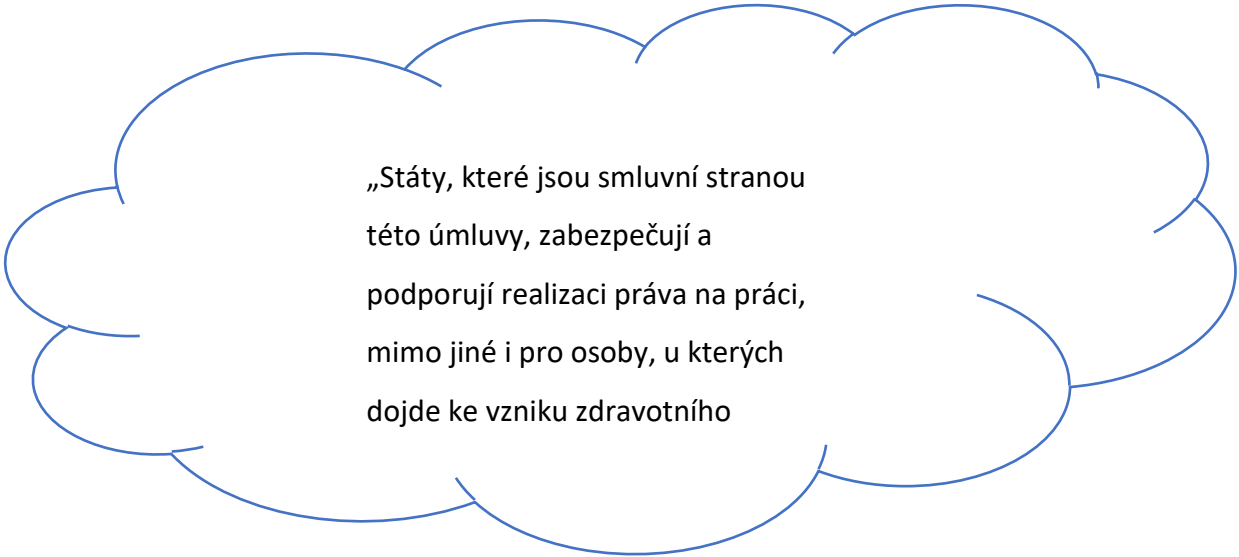
## ÚVOD

Metodika je výstupem projektu „Vývoj a pilotní ověření konceptu pracovně rehabilitačních středisek“ podpořeného Evropským sociálním fondem v Operačním programu Zaměstnanost, reg. č. CZ.03.3.X/0.0/0.0/17\_082/0015504 (dále jen „projekt“).

Metodika obsahuje návrh nastavení systému registrace, podpory a zajišťování kvality služeb pracovně rehabilitačních středisek v ČR. Cílem tohoto materiálu je vytvořit návrh postupů, které mohou být využity Ministerstvem práce a sociálních věcí a Úřadem práce ČR (dále též „Úřad práce“) při naplnění § 69 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), resp. při zřízení pracovně rehabilitačních středisek v návaznosti na § 8, písm j) zákona o zaměstnanosti.

Cílem projektu bylo vytvoření a pilotní ověření v praxi dosud chybějícího konceptu pracovně rehabilitačního střediska. **Pracovně rehabilitačních střediska mají usilovat o rozvoj systému pracovní rehabilitace, rozšíření kapacity Úřadu práce ČR při zabezpečování pracovní rehabilitace a zlepšení součinnosti s ostatními aktéry pracovní rehabilitace.**

Navržený koncept vychází ze stávajících legislativních norem, ke svému účelu využívá již existujících struktur, které slouží k vytvoření sociální inovace.



„Státy, které jsou smluvní stranou této úmluvy, zabezpečují a podporují realizaci práva na práci, mimo jiné i pro osoby, u kterých dojde ke vzniku zdravotního

## Přehled základních pojmů

**Pracovní rehabilitace** – souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením, kterou na základě její žádosti zabezpečují krajské pobočky Úřadu práce a hradí náklady s ní spojené.

**Sociální služba** – činnost nebo soubor činností zajišťujících pomoc a podporu osobám v nepříznivé sociální situaci za účelem sociálního začlenění nebo prevence sociálního vyloučení. Za nepříznivou sociální situaci se považuje také oslabení nebo ztráta schopnosti z důvodu nepříznivého zdravotního stavu.

**Sociální začleňování** – proces, který zajišťuje, že osoby sociálně vyloučené nebo sociálním vyloučením ohrožené, dosáhnou příležitostí a možností, které jim napomáhají plně se zapojit do ekonomického, sociálního i kulturního života společnosti a žít způsobem, který je ve společnosti považován za běžný.

**Dostupnost** – územní či kapacitní dostupnost služeb. V kontextu této metodiky pracujeme s termínem „dostupnost“ ve smyslu dostupnosti pracovních rehabilitačních služeb.

**Pracovně rehabilitační služby** – aktivita nebo soubor aktivit (forem) pracovní rehabilitace, která je zabezpečována Úřadem práce ČR, pracovně rehabilitačními středisky nebo fyzickými či právníckými osobami, na základě dohody s krajskou pobočkou Úřadu práce ČR. Úřad práce hradí náklady související se zabezpečením těchto aktivit.

**Pracovně rehabilitační středisko** – poskytovatel pracovních rehabilitačních služeb, který byl k tomuto účelu zřízen Generálním ředitelstvím Úřadu práce ČR. Multidisciplinární ambulantní a terénní tým. Úřad práce ČR ve spolupráci s pracovně rehabilitačními středisky zabezpečuje pracovní rehabilitaci.

**Prostupnost** – přestup uživatelů služeb z jednoho systému pomoci do druhého. V sociálním prostředí dochází ke vzniku bariér, které mohou bránit prostupnosti. Pro usnadnění pohybu přes tyto bariéry mohou být na vybraných místech vytvořeny subjekty, které umožňují bariéry překonat.

**Sociální vyloučení** – proces oddělování jedinců i sociálních skupin ze společnosti. Tento jev vede k tomu, že se někteří lidé v důsledku nepříznivé sociální situace nemají možnost zapojit do běžného života společnosti (vč. přístupu k zaměstnání) a ocitají se izolovaní na jejím okraji (marginalizace) či zcela mimo ni (exkluze), čímž se kumulují další problémy jednotlivců a rozšiřují negativní jevy ve společnosti. Za sociální vyloučení považujeme, v kontextu této metodiky, omezení vyplývající z bariér při zapojení či udržení zdravotně postižených osob na trhu práce.

## 1. Legislativní východiska

Fyzickým osobám se zdravotním postižením (dále též „OZP“) se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce. Podpora integrace OZP je cílem pravidelně aktualizované vládní strategie definované **Národním plánem podpory rovných příležitostí pro OZP<sup>1</sup>**.

**„Rozvíjet oblast sociální a pracovní rehabilitace osob se zdravotním postižením a vytvářet podmínky pro lepší součinnost s ostatními oblastmi rehabilitace.“**

*Opatření Národního plánu podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením v gesci MPSV*

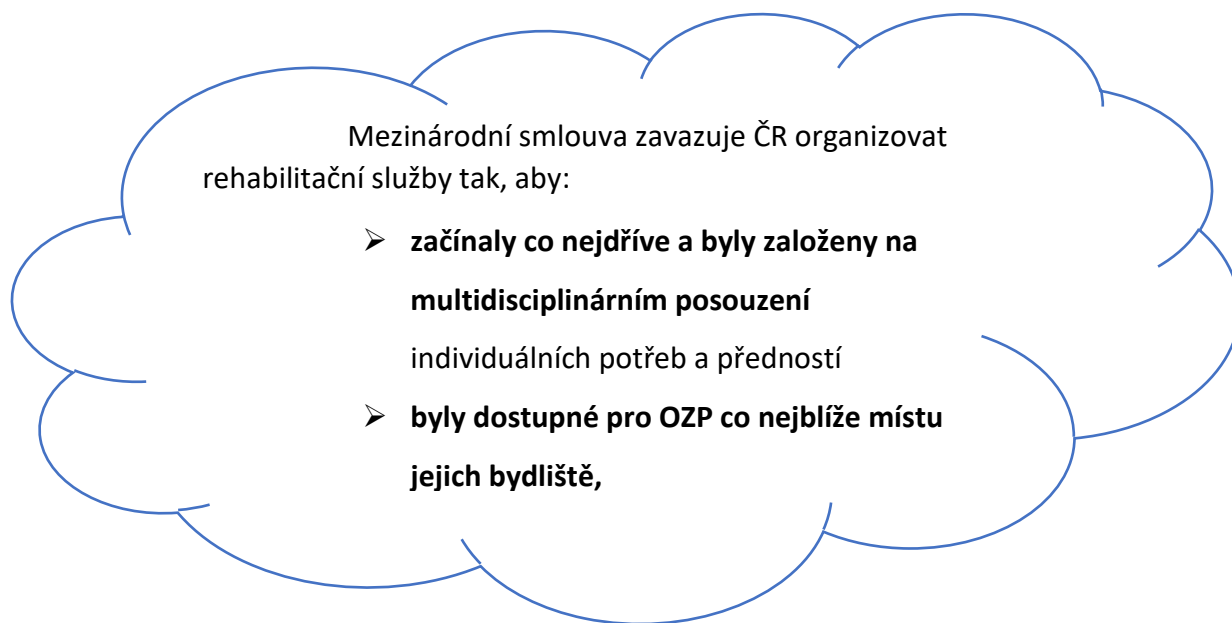
Česká republika je v této oblasti také vázána mezinárodní smlouvou - **Úmlouvou o právech osob se zdravotním postižením.**<sup>2</sup> Gestorem implementace Úmluvy o právech OZP je v České republice, v souladu s usnesením vlády č. 284 ze dne 19. března 2007, Ministerstvo práce a sociálních věcí.

„Státy, které jsou smluvní stranou této úmluvy, zabezpečují a podporují ... **pracovní a profesní rehabilitaci osob se zdravotním postižením**, stejně jako programy zaměřené na udržení pracovního místa a návrat

<sup>1</sup> Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením je základní strategický dokument, který určuje směřování vládní politiky ČR v oblasti vytváření rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením. Citováno opatření 10.2.2.

<sup>2</sup> Úmluva o právech osob se zdravotním postižením (sdělení MZV č. 10/2010 Sb. m. s.) (dále jen „Úmluva o právech OZP“). V roce 2006 přijata Valným shromážděním OSN, v roce 2009 ratifikována Českou republikou. Monitorováním dodržování práv je od roku 2018 pověřen Veřejný ochránce práv.

Česká republika se ratifikací mezinárodní smlouvy zavázala „organizovat, posilovat a rozšiřovat komplexní habilitační a rehabilitační služby a programy především v oblasti zdravotní péče, zaměstnanosti, vzdělávání a sociálních služeb.“<sup>3</sup>



„Státy, které jsou smluvní stranou této úmluvy, zabezpečují a podporují realizaci práva na práci, mimo jiné i **pro osoby, u kterých dojde ke vzniku zdravotního postižení v průběhu zaměstnání**, přijímáním příslušných opatření, včetně opatření legislativních, s cílem zejména:

- umožnit osobám se zdravotním postižením **účinný přístup** k programům obecného odborného a profesního poradenství, ke službám zprostředkování práce a odborné přípravě na výkon povolání i dalšímu vzdělávání;
- podporovat pracovní příležitosti a profesní postup osob se zdravotním postižením na trhu práce, jakož i **asistenci při hledání, získávání a udržení si zaměstnání a při návratu do práce;**
- zajistit, aby osobám se zdravotním postižením byla poskytována přiměřená **úprava na pracovišti;**
- podporovat u osob se zdravotním postižením získávání pracovních zkušeností **na otevřeném trhu práce;**
- **podporovat pracovní a profesní rehabilitaci osob se zdravotním postižením,** stejně jako programy zaměřené na udržení pracovního místa a návrat do zaměstnání.“<sup>4</sup>

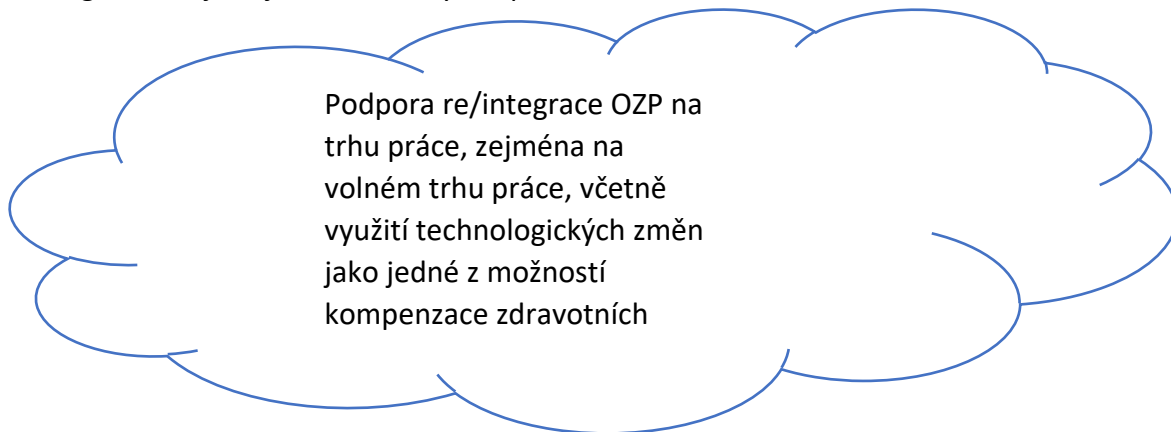
<sup>3</sup> Úmluva o právech OZP, Článek 26, bod 1

<sup>4</sup> Úmluva o právech OZP, Článek 27

Oblast zaměstnanosti, včetně zaměstnávání osob se zdravotním postižením, je v gesci Ministerstva práce a sociálních věcí. Stěžejním dokumentem pro vytváření dlouhodobých strategií státu v oblasti politiky zaměstnanosti je **Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030** (dále jen „Strategie“).

„Přes vysokou míru zaměstnanosti v ČR a související nízkou nezaměstnanost vykazuje v porovnání s jinými zeměmi český trh práce stále nižší participaci některých skupin obyvatel na trhu práce. Jedná se zejména o mladé osoby ve věkové skupině 15 až 25 let, ženy ve fertilním věku (matky), starší osoby a **osoby se zdravotním postižením**.“<sup>5</sup>

Strategie uvádí jako jedno z klíčových opatření:



Strategie také předpokládá nezbytnost rezortní a meziresortní spolupráce, když uvádí, že je „nutné rovněž posílit spolupráci a vytváření **sítí s jinými orgány a organizacemi, včetně organizací neziskových, sociálních podniků, popřípadě lékařů**, a to zejména v případě specificky znevýhodněných osob, jako jsou osoby ... se zdravotním znevýhodněním. V případě OZP pak rovněž s ergodiagnostickými centry v rámci rozvíjení regionálních sítí pracovní rehabilitace apod. Cílem takovéto spolupráce je **vytvoření sítě schopné poskytnout individualizované a komplexní služby uzpůsobené potřebám klientů služeb zaměstnanosti**, přičemž v centru sítě budou stát veřejné služby zaměstnanosti.“<sup>6</sup>

<sup>5</sup> Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030; MPSV 2020 (dále jen „Strategie“), str. 62

<sup>6</sup> Strategie, str. 65



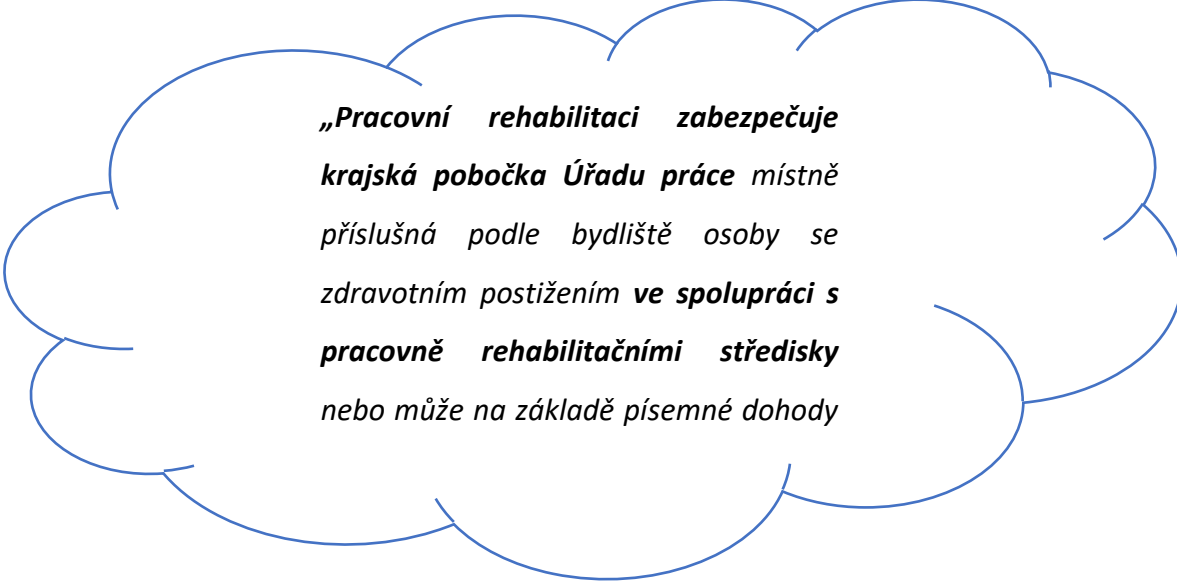
## 1.2 Legislativní východiska v gesci Úřadu práce ČR

Ministerstvo práce a sociálních věcí zřizuje Úřad práce ČR a je jeho nadřízeným správním úřadem.

### Generální ředitelství Úřadu práce ČR

- a) **zajišťuje ministerstvu podklady ke zpracování koncepcí a programů státní politiky zaměstnanosti a k řešení stěžejních otázek na trhu práce** a stanoviska k opatřením ovlivňujícím státní politiku zaměstnanosti...
- c) **přijímá opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s ... osobami se zdravotním postižením ...**
- j) **zřizuje školicí a rekvalifikační střediska a pro osoby se zdravotním postižením pracovně rehabilitační střediska.**<sup>7</sup>

„Krajská pobočka Úřadu práce ve svém obvodu **přijímá opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s ... osobami se zdravotním postižením** a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravě k práci a specializovaným rekvalifikačním kurzům, a přijímá opatření pro zaměstnávání těchto osob.<sup>8</sup> Krajská pobočka Úřadu práce zabezpečuje pracovní rehabilitaci ve spolupráci s pracovně rehabilitačními středisky.“<sup>9</sup>



*„Pracovní rehabilitaci zabezpečuje krajská pobočka Úřadu práce místně příslušná podle bydliště osoby se zdravotním postižením **ve spolupráci s pracovně rehabilitačními středisky** nebo může na základě písemné dohody*

Pracovně rehabilitační střediska jsou **zřizována** dle § 8 písm. j) zákona o zaměstnanosti **Generálním ředitelstvím Úřadu práce ČR.**

<sup>7</sup> § 8 zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o Úřadu práce ČR“)

<sup>8</sup> § 8a písm. d) zákona o Úřadu práce ČR

<sup>9</sup> § 69 odst. 1 zákona o zaměstnanosti

## 2. Zajištění pracovní rehabilitace pracovními rehabilitačními středisky

Z uvedeného legislativního rámce vyplývají klíčové podmínky pro zabezpečení pracovní rehabilitace, které zahrnují také činnost pracovními rehabilitačními středisky.

Pracovní rehabilitace musí být zabezpečována:

- **včasně**
- **s využitím multidisciplinárního týmu**
- **jako souvislá činnost**
- **způsobem, který zajistí její dostupnost pro všechny oprávněné skupiny osob, a to co nejdříve místu jejich bydliště**
- **s cílem získání či udržení zaměstnání optimálně na otevřeném trhu práce.**

V rámci projektu byl vytvořen návrh konceptu pracovními rehabilitačního střediska, který naplňuje výše uvedené požadavky a současně respektuje stávající legislativní podmínky České republiky. Obsahem této kapitoly je návrh metodického postupu registrace pracovními rehabilitačních středisků Úřadem práce ČR za účelem provádění pracovní rehabilitace OZP.

### 2.1 Činnost pracovními rehabilitačního střediska

Pracovními rehabilitační středisko (dále též „PRSt“) je právnická osoba, která je oprávněna provádět pracovní rehabilitaci na základě registrace. Registrujícím orgánem pro pracovními rehabilitační střediska je Úřad práce ČR. Pracovními rehabilitační střediska se ve spolupráci s krajskou pobočkou Úřadu práce podílí na zabezpečení pracovní rehabilitace na základě dohody o provádění pracovní rehabilitace, a to v níže uvedených oblastech:

- Provádí depistážní činnost, tj. aktivní vyhledávání a podporu včasného nástupu osob se zdravotním postižením do pracovní rehabilitace. Za tímto účelem aktivně spolupracuje kromě Úřadu práce ČR také s dalšími subjekty v rámci území své působnosti, především s poskytovateli sociálních služeb, poskytovateli zdravotních

služeb, okresní správou sociálního zabezpečení, včetně lékařské posudkové služby, sociálním odborem obcí/krajů, školskými zařízeními, speciálně pedagogickými centry, zaměstnavateli a dalšími aktéry pracovní rehabilitace;

- Ve spolupráci s krajskou pobočkou Úřadu práce vyhodnocuje vhodnost zapojení zájemce do pracovní rehabilitace a provádí komplexní posouzení nepříznivé sociální situace zájemce o pracovní rehabilitaci s využitím multidisciplinárního týmu;
- Posuzuje rizika související s kontraindikacemi ve vztahu k zapojení do pracovní rehabilitace s využitím možnosti nahlížení do zdravotní dokumentace prostřednictvím nelékařského zdravotnického pracovníka – ergoterapeuta;
- Spolupracuje s klientem a krajskou pobočkou Úřadu práce na vytvoření individuálního plánu pracovní rehabilitace;
- Zabezpečuje pro účastníky pracovní rehabilitace pracovní rehabilitační služby dle dohody uzavřené s krajskou pobočkou Úřadu práce a v návaznosti na uzavřený individuální plán pracovní rehabilitace s cílem získání či udržení zaměstnání těchto osob prioritně na otevřeném trhu práce;
- Spolupracuje se zaměstnavateli na posouzení pracovních podmínek a poskytuje jim poradenství za účelem doporučení úprav pracovních podmínek pro konkrétního uchazeče o zaměstnání se zdravotním postižením;
- Průběžně a závěrečně hodnotí účinnost a efektivitu poskytnutých služeb ve spolupráci s účastníkem pracovní rehabilitace a s krajskou pobočkou Úřadu práce;
- Vede písemnou dokumentaci o všech krocích pracovní rehabilitace ve formátu uvedeném v dohodě s krajskou pobočkou Úřadu práce.

## 2.2 Podmínky registrace pracovní rehabilitačního střediska

Níže jsou uvedeny závazné podmínky, které žadatel prokazuje jako součást **žádosti o registraci pracovní rehabilitačního střediska (dále jen „žádost o registraci“)**. V žádosti o registraci dokládá žadatel splnění:

- a) personálních podmínek
- b) kvalifikačních podmínek
- c) provozně-technických podmínek.

### 2.2.1 Personální podmínky

Žadatel doloží splnění personálních podmínek uzavřenými pracovněprávními vztahy nebo smluvním zajištěním spolupráce minimálně v níže uvedeném rozsahu:

- a) **Osobní poradce** – kvalifikace sociálního pracovníka v souladu s ustanovením zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o sociálních službách“), 2 roky praxe v oblasti sociálního začleňování osob se zdravotním postižením. Zaměstnanec organizace s pracovní smlouvou nebo dohodou o pracovní činnosti.
  
- b) **Pracovní konzultant** – SŠ vzdělání s maturitou a 5 let praxe v oblasti zprostředkování zaměstnání pro OZP, nebo VŠ vzdělání a 2 roky praxe v oblasti zprostředkování zaměstnání pro OZP. Znalost regionálního trhu práce, znalost principů práce s OZP. Zaměstnanec organizace s pracovní smlouvou nebo dohodou o pracovní činnosti.
  
- c) **Ergoterapeut** – vzdělání nelékařského zdravotnického pracovníka splňující odbornou způsobilost k výkonu povolání dle § 7 zákona č. 96/2004 Sb., o nelékařských zdravotnických povoláních, ve znění pozdějších předpisů. Zaměstnanec organizace s pracovní smlouvou, uzavřenou dohodou o pracovní činnosti, dohodou o provedení práce nebo doložení uzavřené smlouvy o spolupráci u OSVČ.
  
- d) **Lektor dalšího vzdělávání** – SŠ vzdělání s maturitou a 3 roky praxe v oblasti vzdělávání dospělých se zaměřením na cílovou skupinu OZP nebo VŠ vzdělání v oblasti andragogiky/speciální pedagogika (případně kvalifikace profesionálního lektora pro OZP dle podmínek Národní soustavy kvalifikací MŠMT). Zaměstnanec organizace s pracovní smlouvou, uzavřenou dohodou o pracovní činnosti, dohodou o provedení práce nebo doložení uzavřené smlouvy o spolupráci u OSVČ při zachování podmínek zákona č. 134/2006 Sb., o zadávání veřejných zakázek, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zadávání veřejných zakázek“).

- e) Psycholog** – absolvent vysokoškolského magisterského studijního programu v oboru psychologie akreditovaného dle zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, praxe v psychodiagnostice a poradenství v rozsahu nejméně 3 let. Zaměstnanec organizace s pracovní smlouvou, uzavřenou dohodou o pracovní činnosti, dohodou o provedení práce nebo doložení uzavřené smlouvy o spolupráci u OSVČ při zachování podmínek zákona o zadávání veřejných zakázek.

### 2.2.2 Kvalifikační podmínky

Žadatel doloží splnění kvalifikačních podmínek v celém níže uvedeném rozsahu:

- Platné povolení ke zprostředkování zaměstnání v souladu s § 14 odst. 1 písm. a) a c) zákona o zaměstnanosti;
- Živnostenské oprávnění pro činnost: Mimoškolní výchova a vzdělávání.

### 2.2.3 Provozně - technické podmínky

Prostory pro práci s osobami se zdravotním postižením splňující hygienické podmínky pro provoz zařízení sociálních služeb. Prostory dále splňují obecné technické požadavky pro osoby s tělesným, zrakovým, sluchovým a mentálním postižením.

Zájemce o provoz nového PRSt podává Generálnímu ředitelství Úřadu práce žádost o registraci, která obsahuje:

- identifikaci žadatele
- uvedení maximální kapacity poskytované služby,
- popis personálního zajištění služeb, vč. popisu organizační struktury,
- regionální a místní působnost PRSt.

K žádosti o registraci musí být přiloženy:

- doklady prokazující odbornou způsobilost všech fyzických osob, které budou přímo poskytovat služby OZP (ve struktuře viz kap. 1.2.1),

- doklad o bezúhonnosti všech fyzických osob, které budou přímo poskytovat služby a osob, které tvoří statutární orgán právnické osoby,
- doklad, že žadatel nemá daňové nedoplatky a nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění a na pojistném a na penále na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti
- prohlášení o tom, že v posledních 3 letech nedostala právnická osoba pokutu vyšší než 50 tisíc Kč za porušení pracovněprávních předpisů
- prohlášení o pověření ke zprostředkování zaměstnání dle § 14, odst. 1 písm. a) a c) zákona o zaměstnanosti.
- Smlouva o vlastnictví, nájmu nebo jiný právní titul k užívání prostor k provádění pracovní rehabilitace
- Zakladatelská právní jednání a doklady o registraci podle zvláštních právních předpisů

**Poté, co žadatel doloží splnění podmínek uvedených v kapitole 1., posoudí příjemce žádosti (Generální ředitelství Úřadu práce) potřebnost nové služby s ohledem na zpracovaný plán dostupnosti pracovně rehabilitačních služeb (viz kap. 1.2.4). Po vyhodnocení potřebnosti nové služby na území, které žadatel specifikoval v žádosti o registraci, bude, v případě schválení žádosti, žadatel zaregistrován v evidenci pracovně rehabilitačních středisek (viz kap. 3) a krajská pobočka Úřadu práce s ním uzavře tříletou dohodu o poskytování pracovní rehabilitace.**

#### 2.2.4 Dostupnost pracovně rehabilitačních středisek

Jedním ze závazků, ke kterým se ČR zavázala přijetím Úmluvy o právech OZP, je zajištění dostupnosti pracovně rehabilitačních služeb co nejbližší místu bydliště OZP, včetně venkovských oblastí.

Podle nařízení vlády o místní a časové dostupnosti lékařské péče<sup>10</sup>, je stanovená dojezdová doba k praktickému lékaři 35 minut. V rámci ČR se jedná o území zhruba o velikosti okresu.

---

<sup>10</sup> Nařízení vlády o místní a časové dostupnosti zdravotních služeb č. 307/2012 Sb.

Pracovně rehabilitační střediska budou využívána osobami se zdravotním postižením, proto by maximální dojezdová vzdálenost měla odpovídat minimálně podmínkám stanovených v oblasti dostupnosti základní lékařské péče. Z pohledu dostupnosti se proto jeví jako optimální dostupnost minimálně jednoho pracovně rehabilitačního střediska na okres.

Z pohledu využitelnosti jednotlivých zařízení je však nutné také přihlídnout k hustotě obyvatel v daném území, tak aby zařízení disponovala dostatečnou kapacitou pro plynulé zajištění služeb. Dle zažité praxe v zařízeních podobného typu (odvozené ze zkušenosti poskytovatelů sociálních služeb či poskytovatelů základní zdravotní péče) se jeví jako optimální minimálně 1 zařízení na 100 tis. obyvatel.

Dle kvalifikovaného odhadu a v návaznosti na výsledky pilotního ověření konceptu pracovně rehabilitačního střediska ve 3 okresech by měla být síť pracovně rehabilitačních středisek v ČR nastavená s kapacitou pro cca 3 - 5 tisíc uživatelů ročně.

### 3. Zajištění kvality služeb

Za hodnocení kvality poskytování služeb pracovními rehabilitačními středisky odpovídá útvar odpovědný za integraci na trh práce Ministerstva práce a sociálních věcí. Metodika hodnocení kvality poskytování pracovních rehabilitačních služeb v pracovních rehabilitačních střediscích (dále jen „metodika“) stanovuje základní okruh standardů kvality. Je určena pro informaci žadatelů o zabezpečení služeb, pro již registrované provozovatele pracovních rehabilitačních středisek i pro pracovníky zajišťující organizační stránku a realizaci hodnocení.

#### 3.1 Posuzování kvality poskytování pracovních rehabilitačních služeb

Posuzováním kvality se rozumí nezávislé externí hodnocení míry naplnění standardů kvality poskytování pracovní rehabilitace v PRSt, které tvoří nedílnou součást metodiky. Nejedná se o kontrolu prováděnou podle kontrolního řádu. Hodnocení (dále též „posuzování“ nebo „šetření“) provádí tým externích hodnotitelů jmenovaných na základě splnění stanovených kvalifikačních požadavků Ministerstva práce a sociálních věcí a postupujících v souladu s metodikou.

Cílem hodnocení kvality služeb je posouzení odborné způsobilosti provozovatelů pracovních rehabilitačních středisek, zajištění nezávislého dohledu a podpory šíření dobré praxe.

V rámci procesu hodnocení jsou prověřovány především činnosti a procesy v oblastech stanovených standardy kvality (viz příloha č. 4). Vedle postupů poskytování pracovní rehabilitace a dodržování lidských práv a svobod je posuzováno rovněž optimum personálního vybavení, bezpečí prostředí, kvalita řídicích a kontrolních procesů či dodržování platné legislativy. S ohledem na nezávislost hodnotitelů je validita výsledků hodnocení vyšší než u sebehodnocení, které může být zatíženo nižší rozlišovací schopností interních hodnotitelů, způsobenou dlouhodobou znalostí prostředí a rutinními postupy.

V případě dosažení míry naplnění kontrolních kritérií, stanovené metodikou může být žadateli vydán doklad o naplnění požadovaných standardů kvality pro účely jeho další spolupráce s příslušnou krajskou pobočkou Úřadu práce.



Před uplynutím doby platnosti dohody o poskytování pracovně rehabilitačních služeb je zpravidla provedeno nové hodnocení.

Po ukončení hodnocení obdrží hodnocený subjekt podrobnou Zprávu z místního šetření, obsahující popis naplnění standardů kvality, popis nedostatků a postupů identifikovaných v průběhu šetření jako rizikových. Uvedená zpráva slouží pracovně rehabilitačnímu středisku jako podklad k analýze příčin vzniku nedostatků a jako validní východisko pro plánování cílů kvality a přijímání adekvátních opatření k nápravě a zlepšování.

### 3.2 Hodnoticí orgán

- a) MPSV;
- b) Fyzická či právnická osoba s kvalifikací pro hodnocení kvality pracovní rehabilitace v PRSt pověřená MPSV k provádění hodnocení na základě smluvního vztahu.

Rámcové odpovědnosti hodnoticího orgánu jsou:

- a) Organizační zajištění hodnocení včetně vedení související dokumentace;
- b) výběr a hodnocení (provádění ratingu) hodnotitelů;
- c) osvětová činnost v oblasti řízení kvality.

Hodnotitelé jsou nezávislí členové hodnoticího týmu, kteří provádějí jménem MPSV hodnocení kvality.

### 3.3 Standardy kvality poskytované pracovní rehabilitace

Každý **standard je strukturován** do tří základních částí:

1. *Vlastní znění standardu* – jedná se o krátký, výstižný text sloužící k rychlé orientaci a identifikaci činností, které standard řeší.
2. *Účel standardu* – je stěžejní částí, popisující požadavky na naplnění standardu, možné příklady a postupy plnění, případně odkazy na legislativu či jiné zdroje. V některých

případech může být v účelu uveden výčet náležitostí nutných k naplnění některého z indikátorů, který na znění účelu pak odkazuje.

3. *Indikátory standardu* – jsou měřitelné ukazatele, na jejichž základě se posuzuje splnění standardu při certifikaci. Zjednodušeně lze indikátory vnímat jako otázky, na které v ideálním případě zní odpověď „ano“. V některých případech odkazuje indikátor na požadavky specifikované v účelu standardu, obvykle výčtem.

### 3.4 Pravidla pro splnění/nesplnění standardů kvality

Po ukončení hodnotícího šetření vypracuje hodnotící tým *Zprávu z místního šetření*, která specifikuje důvody, proč některé indikátory nebyly splněny nebo byly splněny pouze částečně. Součástí zprávy mohou být rovněž doporučení týmu hodnotitelů. Za zpracování zprávy a její odeslání registračnímu orgánu do 5 pracovních dnů od ukončení šetření odpovídá vedoucí hodnotícího týmu.

#### 3.4.1 Splnění standardů kvality

Pokud hodnotící aplikace vyhodnotí, že subjekt splňuje standardy kvality pracovně rehabilitačního střediska, posoudí odpovědný specialista MPSV správnost výsledku a jednotlivých interpretací, případně zprávu doplní a schválí. Zprávu z místního šetření odesílá registračnímu orgánu (Generálnímu ředitelství Úřadu práce) a hodnocenému subjektu do 30 dnů od ukončení šetření.

#### 3.4.2 Splnění standardů kvality s podmínkou

Jestliže tým hodnotitelů identifikoval v průběhu šetření nedostatky, stanoví žadateli termínovaná opatření k nápravě. Zprávu z místního šetření s popsányými podmínkami pro splnění standardů kvality zašle MPSV registračnímu orgánu a hodnocenému subjektu do 30 dnů od ukončení šetření. Splnění podmínek ve stanovených lhůtách ověří registrační orgán.

### 3.4.3 Nesplnění standardů kvality

Pokud tým hodnotitelů vyhodnotí provozovatele pracovně rehabilitačního střediska jako nezpůsobilého k pokračování v poskytování pracovní rehabilitace, nebo pokud registrační orgán shledá, že podmínky pro pokračování v poskytování služby nebyly ve stanovených lhůtách splněny, posoudí výsledky šetření expertní komise hodnoticího orgánu – MPSV –, a to do 30 dnů po obdržení zprávy z místního šetření, resp. zprávy o nesplnění podmínek od registračního orgánu. O závěrech, včetně doporučení ke zlepšení, včetně specifikace, které podmínky pro splnění standardů kvality nebyly splněny, informuje MPSV registrační orgán a písemně hodnocený subjekt nejpozději do 5 pracovních dnů od doporučení komise. Registrační orgán poté, na základě vyžádané informace od místně příslušné krajské pobočky Úřadu práce, rozhodne o ukončení registrace příslušného pracovně rehabilitačního střediska k datu doporučenému krajskou pobočkou Úřadu práce.

MPSV vede dokumentaci k provedeným šetřením kvality.

### 3.5 Náležitosti zprávy z místního šetření

Zpráva z místního šetření obsahuje:

- identifikační údaje hodnoticího orgánu;
- identifikační údaje hodnoceného subjektu (název, adresa sídla, identifikační číslo);
- datum vydání zprávy z hodnocení a její platnost;
- popis standardů a procentuální zhodnocení jejich naplnění, včetně výčtu nedostatků, zdůvodnění, popis nápravných opatření, termín pro jejich provedení
- podpis oprávněné osoby hodnoticího orgánu.

### 3.6 Následné, neohlášené šetření

Registrovaný provozovatel pracovně rehabilitačního střediska je povinen umožnit hodnoticímu týmu provedení následného šetření v případě, kdy mu byla uložena nápravná opatření. Následné šetření probíhá formou neohlášené návštěvy (provozovatel pracovně

rehabilitačního střediska není informován o termínu šetření) a jeho účelem je následná kontrola dodržování standardů kvality.

V případě významného rizika či podezření na snížení kvality poskytovaných služeb v období platnosti registrace může být ze strany registračního orgánu registrace odebrána. Podnětem může být např. upozornění od vládních i nevládních organizací podporujících dodržování lidských práv, podnět nebo stížnost klienta služeb pracovní rehabilitace nebo podnět ze strany jiné fyzické nebo právnické osoby, která osvědčí svůj zájem na poskytování služeb příslušného pracovně rehabilitačního střediska.

### 3.7 Námitka proti výsledku šetření

Proti výsledku hodnocení může hodnocený subjekt podat námitku do 15 dnů od doručení Zprávy z místního šetření, a to písemně k registračnímu orgánu prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce.

Registrační orgán nejpozději do 20 pracovních dnů rozhodne o námitce a o závěrech informuje hodnocený subjekt do 30 dnů.

## 4. Registrace pracovně rehabilitačního střediska

Generální ředitelství ÚP ČR:

- posoudí úplnost a správnost žádosti o registraci
- posoudí soulad územního požadavku na poskytování služeb pracovní rehabilitace s potřebami zajištění těchto služeb na daném území v návaznosti na zpracovaný plán dostupnosti
- vydá rozhodnutí o registraci / zamítne žádost o registraci
- s registrovaným subjektem uzavře dohodu o zabezpečení služeb pracovní rehabilitace.

V případě zamítnutí žádosti o registraci zašle žadateli do 30 dnů rozhodnutí o zamítnutí žádosti.

Dohoda o zabezpečení služeb pracovní rehabilitace se uzavírá na 3 roky. Pověřený subjekt je zařazen do veřejného registru pracovně rehabilitačních středisek. Dohoda o zabezpečení služeb pracovní rehabilitace je uzavřena za účelem provádění činností pracovní rehabilitace v dohodě specifikovaných, za náklady, které jsou součástí schválené kalkulace.

**Registrované pracovně rehabilitační středisko může v souladu s § 8 písm. j) zákona o zaměstnanosti zahájit činnost pracovní rehabilitace ode dne uzavření dohody o zabezpečení služeb pracovní rehabilitace.**

Provozovatel je povinen uzavřít pojistnou smlouvu na pojištění odpovědnosti za škodu na majetku a zdraví účastníků pracovní rehabilitace.

**Dohoda o zabezpečení služeb pracovní rehabilitace obsahuje:**

- práva a povinnosti smluvních stran,
- podmínky kvality a účelnosti poskytování pracovně rehabilitačních služeb, druh služeb, které je zařízení oprávněno poskytovat, včetně věcného a technického vybavení a personálního zajištění, rozsah služeb,

- výši úhrad za jednotlivé služby,
- způsob provádění úhrady za poskytnuté služby,
- podmínky nezbytné ke kontrole plnění smlouvy, včetně správnosti a oprávněnosti účtovaných částek,
- rozsah a způsob vzájemného sdělování údajů nutných pro zabezpečení pracovních rehabilitačních služeb,
- dobu účinnosti dohody, způsob a důvody jejího ukončení,
- ustanovení o akceptaci a dodržování dohodnutého postupu pro zabezpečování pracovní rehabilitace v souladu s metodikou pracovní rehabilitace v praxi a související legislativou,
- ujednání o způsobu kontroly kvality poskytovaných služeb.

## 5. Podpora poskytování služeb v pracovně rehabilitačních střediscích

Pracovně rehabilitační střediska spolupracují s krajskými pobočkami Úřadu práce na zabezpečování pracovně rehabilitačních služeb pro zákonem vymezenou skupinu ohrožených osob s cílem zajistit jejich přístup, udržení se či opětovné začlenění na trh práce. Dle zákona o zaměstnanosti hradí náklady spojené se zabezpečením pracovní rehabilitace krajská pobočka Úřadu práce ČR (§ 69, odst. 2 zákona o zaměstnanosti). Ministerstvo práce a sociálních věcí stanoví prováděcím právním předpisem obsah individuálního plánu pracovní rehabilitace, druhy nákladů spojených s prováděním pracovní rehabilitace a způsob jejich úhrady (§ 69, odst. 7 zákona o zaměstnanosti).

Činnosti související se zajištěním přístupu a opětovným začleněním na trh práce zranitelných skupin osob jsou Evropskou komisí a Úřadem pro ochranu hospodářské soutěže shodně považovány (při splnění všech podmínek uvedené v Rozhodnutí Komise 2012/21/EU ze dne 20. prosince 2011 o použití čl. 106 odst. 2 Smlouvy o fungování Evropské unie na státní podporu) za poskytování služeb obecného hospodářského zájmu.

Zabezpečení činnosti pracovně rehabilitačního střediska probíhá na základě uzavřené **dohody o zabezpečení služeb pracovní rehabilitace** (dále jen dohoda), kterou s registrovaným poskytovatelem uzavírá orgán veřejné správy (Úřad práce ČR). Výše a podmínky úhrady nákladů souvisejících se zabezpečením pracovně rehabilitačních služeb poskytovaných pracovně rehabilitačními středisky vycházejí z uzavřené dohody, resp. z kalkulace nákladů, která je nedílnou součástí této dohody. Kalkulace nákladů bude s ohledem na valorizaci mzdových a provozních nákladů aktualizována vždy k 1. lednu každého kalendářního roku, a to formou dodatku k dohodě.

## 5.1 Varianty podpory poskytování služeb v pracovně rehabilitačních střediscích

Rozsah využití služeb pracovně rehabilitačních středisek je závislý na potřebách účastníka pracovní rehabilitace a možnostech a požadavcích Úřadu práce ČR při zabezpečování pracovní rehabilitace. S ohledem na to, že nelze předvídat rozsah využití služeb pracovně rehabilitačního střediska, je pro udržitelnost stabilní sítě poskytovatelů klíčové adekvátní nastavení jejich podpory. Níže jsou navrženy 3 základní varianty podpory, které se liší předpokládanou průměrnou výší nákladů v přepočtu na jednoho klienta a mírou rizika související s udržitelností sítě poskytovatelů.

	<b>Varianta č. 1</b>	<b>Varianta č. 2</b>	<b>Varianta č. 3</b>
Forma podpory	Platba za poskytnutou službu	Platba za podpořenou osobu	Vyrovňovací platba
Stanovení ceny	Variabilní – dle rozsahu využitých služeb (příloha č. 1)	Variabilní – dle počtu podpořených osob (příloha č. 2)	Paušální – viz kalkulace vyrovňovací platby (příloha č. 3)
Předpoklad udržitelnosti a stability sítě poskytovatelů (blíže viz kap. 5.2)	<b>Nízká</b>	<b>Střední</b>	<b>Vysoká</b>
Nutnost legislativní úpravy	NE	ANO	NE

## 5.2 Zhodnocení navržených variant

Každý z navržených způsobů podpory služeb Pracovně rehabilitačního střediska má své výhody a nevýhody z hlediska odhadovaných nákladů, resp. rizika z pohledu udržitelnosti sítě poskytovatelů služeb.

### **Var. 1 - platba za poskytnutou službu**

Výhody:

Placení za každou odebranou službu umožňuje přímé měření a fakturaci za poskytnuté služby. To vede k přesnému, jednoduchému a přehlednému vyúčtování nákladů. Pokud je poptávka stabilní a předvídatelná, platba za odebranou službu může přinést poskytovateli služby dostatečný příjem pro udržení služby a její rozvoj.



Nevýhody:

Pokud poptávka není garantovaná nebo se mění, příjem poskytovatele služby je nestabilní a nepředvídatelný, což může vést k finančním problémům a ohrožení udržitelnosti služby. Při rozsáhlejších využití služeb může být tato varianta pro zadavatele výrazně nákladnější v porovnání s variantami č. 2 a 3. Náklady na sledování a fakturaci každé odebrané služby mohou být vysoké a vyžadovat dodatečnou administrativu.

### **Var. 2 - platba za podpořenou osobu**

Výhody:

Paušální platba za klienta umožňuje stabilnější příjem, protože se platí pevná částka za každého klienta, nezávisle na počtu poskytnutých služeb. Tento způsob financování může být výhodný pro zadavatele, protože poskytovatel služby je odměněn jednou částkou, bez ohledu na to, kolik služeb skutečně poskytne. Motivujícím prvkem může být stanovení vyšší odměny za umístění uživatele na otevřeném trhu práce. Náklady na sledování a kontrolu výdajů jsou nižší, neboť jsou méně administrativně náročné.

Nevýhody:

Paušální platba může být nevyvážená vzhledem k reálným nákladům na poskytování služeb. Například, pokud jsou uživatelům poskytnuty finančně nákladné služby či služby ve velkém rozsahu, středisko může čelit finanční zátěži. Paušální platba nemusí motivovat poskytovatele služeb k efektivnímu využití zdrojů, protože je placená pevná částka bez ohledu na skutečné náklady na poskytnutí služeb. Toto řešení vyžaduje legislativní úpravu.

### **Var. 3 – vyrovnávací platba**

Výhody:

Roční vyrovnávací platba umožňuje poskytovateli služby stabilní příjem na základě skutečně vynaložených nákladů, bez ohledu na počet poskytnutých služeb. Zadavatel má garanci kapacity, kterou je poskytovatel povinen dodržet po celou dobu trvání pověření k poskytování služeb. Tento přístup zajišťuje poskytovateli služby větší finanční jistotu, protože ví, s jakou výší příjmů může během celého roku počítat.

#### Nevýhody:

Pokud jsou náklady na poskytování služeb vyšší než roční vyrovnávací platba, může dojít k finanční zátěži pro poskytovatele služby. Nejistota poptávky může způsobit, že roční vyrovnávací platba nebude odpovídat skutečným nákladům na poskytování služeb, což může vést k nerovnováze ve financování podpory.

Aby se minimalizovala rizika spojená s jednotlivými přístupy a zvýšila se celková udržitelnost sítě poskytovatelů služeb, jeví se jako ideální kombinace výše navržených způsobů podpory.

## Příloha č. 1 – Platba za poskytnutou službu

Úřad práce poskytne pracovně rehabilitačnímu středisku příspěvek v celkové částce, která odpovídá jednotkovým nákladům u prokazatelně odvedených pracovně rehabilitačních služeb ve prospěch účastníka pracovní rehabilitace, a to na základě měsíčního vyúčtování.

„Za náklady právnické nebo fyzické osoby pověřené podle § 69 odst. 1 zákona zabezpečením pracovní rehabilitace (dále jen "pověřená osoba"), spojené s prováděním pracovní rehabilitace, se považují

- a) přímé náklady vynaložené na pracovní rehabilitaci (materiál, mzdy a odměny zaměstnanců, ostatní přímé náklady),
- b) režijní náklady vynaložené při provádění pracovní rehabilitace,
- c) náklady na dílčí části pracovní rehabilitace, které pro pověřenou osobu zabezpečuje jiné odborné nebo vzdělávací zařízení.

**(2)** Za náklady pověřené osoby, které jsou spojené s prováděním pracovní rehabilitace se dále, pokud nejsou zahrnuty v nákladech uvedených v odstavci 1, považují

- a) náklady na výbavu účastníků pracovní rehabilitace potřebnou k provádění pracovní rehabilitace, maximálně však do výše 2 000 Kč na jednoho účastníka,
- b) náklady na osobní ochranné pracovní prostředky, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky  
a ochranné nápoje poskytnuté účastníkům pracovní rehabilitace,
- c) pojištění odpovědnosti za škodu na zdraví účastníka pracovní rehabilitace, sjednané na dobu pracovní rehabilitace.

**(3)** V případě, že při provádění pracovní rehabilitace osoby se zdravotním postižením je nezbytná spolupráce s odborníkem nebo účast jiné fyzické osoby, považují se za náklady pracovní rehabilitace i náklady spojené s jejich činnostmi při pracovní rehabilitaci.<sup>11</sup>

Pracovní úvazky zaměstnance se nesmí překrývat a není možné, aby byl placen za stejnou práci vícekrát. Součástí uzavřené dohody je závazek poskytovatele pracovně rehabilitačních služeb k jednoznačnému a prokazatelnému oddělení nákladů na zabezpečení pracovní rehabilitace

---

<sup>11</sup> Vyhláška č. 518/2004, kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

od jiných nákladů, např. nákladů souvisejících s poskytováním registrované sociální služby, realizací projektů podpořených z prostředků EU nebo financování dalších činností hrazených z veřejných prostředků.

Režim financování metodou jednotkových nákladů je založen na kalkulaci formou jednotkových nákladů odpovídajících ceně služby na osobu a hodinu poskytování služby. Výše podpory není navázána na objem prostředků, které poskytovatel služby na dosažení jednotek dle účetních záznamů skutečně vynaložil, ale na kontrolu výstupů služby, tj. dokladů o poskytnutí služby ve vykázaném objemu. To výrazně zjednodušuje veřejnosprávní kontrolu. Jednotkový náklad na účastníka pracovní rehabilitace tedy odpovídá nákladu na hodinu (60 min.) přímé práce s klientem. Jednotkový náklad zahrnuje mzdový náklad přímé práce všech zapojených pracovníků, a dále adekvátní náklad na zajištění nepřímé práce ve prospěch klienta souvisejícího se zabezpečením dané služby.

Při výpočtu jednotkových nákladů je základem kalkulace podíl práce všech zapojených pracovníků, kteří se přímo podílejí na zabezpečování jednotlivých aktivit pracovní rehabilitace. Mzdový náklad je odvozen od mediánu hrubé měsíční mzdy v podskupině a třídě zaměstnání podle CZ – ISCO uvedené v informačním systému o průměrném výdělků (ISPV). Hrubá měsíční mzda je přepočítána na hodinovou mzdu a navýšena o poměrnou část zákonných odvodů zaměstnavatele (výpočet viz níže).

Výše hodinové sazby mzdových nákladů se řídí mediánem hrubé roční mzdy se započtením zákonných odvodů zaměstnavatele ve třídě zaměstnání, které odpovídá pracovní činnosti dle CZ-ISCO, uvedené v informačním systému průměrných výdělků a platné pro kalendářní rok.<sup>12</sup> K 1. lednu každého kalendářního roku se prostřednictvím uzavření dodatku k dohodě aktualizuje jednotková cena dle mediánu hrubého mzdy v dané třídě zaměstnání za uplynulý rok.

*(medián hrubé měsíční mzdy pro rok N-1 x 1,338) x 12*

---

*= hodinový mzdový náklad pro rok N*

1720

---

<sup>12</sup> Informační systém o průměrném výdělků (ISPV) je systém pravidelného monitorování výdělkové úrovně a pracovní doby zaměstnanců v České republice.

Mzdové náklady jsou dále navýšené o paušální částku určenou na financování jiných způsobilých nákladů než mzdových nákladů na zaměstnance, a to v jednotné výši 40 %. Jedná se o náklady nezbytné k zajištění služby pro účastníka pracovní rehabilitace, zahrnující spotřební materiál (mimo osobní ochranné pracovní prostředky, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky a ochranné nápoje poskytnuté osobě se zdravotním postižením v rámci přípravy k práci), nájemné, spotřebu el. energie, vody, náklady na vytápění, cestovné zaměstnanců, dopravné, spoje – poštovní a telefonní poplatky, úklid, software, účetní a právní služby, náklady na administraci pracovní rehabilitace a náklady na zákonné pojištění poskytovatele pracovní rehabilitace. Výše paušální sazby je fixní. V případě jakéhokoli snížení (zvýšení) částky mzdových nákladů dojde k adekvátnímu snížení (zvýšení) částky nákladů financovaných paušální sazbou tak, aby byla zachována výše paušální sazby.

Při stanovení paušální sazby vycházíme ze zavedené praxe v rámci Operačního programu Zaměstnanost 2014 – 2020, která byla aplikována i pro navazující OPZ+ 2021 – 2027. Stanovení paušální sazby významně zjednodušuje kontrolu vynaložených prostředků. Dosavadní praxe (včetně provedených auditů na již realizovaných projektech) jednoznačně prokázala hospodárnost tohoto způsobu kalkulace nákladů.

#### **Modelový příklad výpočtu jednotkové ceny - 60 minut individuálního poradenství:**

*Medián hrubé měsíční mzdy ve třídě zaměstnání 3412 (Odborní pracovníci v sociální oblasti) dle CZ – ISCO pro rok 2023 = 38 427,- Kč<sup>13</sup>*

$$\frac{(38\,427 \times 1,338) \times 12}{1720} = 358,71$$

1720

*Hodinová mzda osobního poradce/ergoterapeuta = 358,71*

*Jedna hodina individuálního poradenství vyžaduje zapojení osobního poradce v rozsahu 60 minut přímé práce, 60 minut nepřímé práce a zapojení ergoterapeuta v rozsahu 30 minut přímé práce.*

*Výpočet mzdového nákladu:  $(2 \times 358,71) + (0,5 \times 358,71) = 896,78$*

*Jednotkový náklad vč. paušálního nákladu ve výši 40 %:  $896,78 \times 1,4 = 1255,5$*

---

<sup>13</sup> <https://www.ispv.cz/cz/Vysledky-setreni/Aktualni.aspx>

Mzdy platné pro rok 2023:

Kategorie zaměstnání (CZ-ISCO)*	hrubá mzda (průměr)	hodinová mzda vč. odvodů
Odborní pracovníci v sociální oblasti (3412) – OPS	38427	358,71
Psycholog (2634)	50543	471,81
Ergoterapeut (odb. pracovník v soc. oblasti - 3412)	38427	358,71
Lektor dalšího vzdělávání (2320)	45005	420,12

\*<https://www.ispv.cz/cz/Vysledky-setreni/Aktualni.aspx>

FORMA	AKTIVITA	Podíl přímé (PP) a nepřímé práce (NP) na jednotku
Poradenská činnost	Individuální poradenství	1 hod. PP - OPS; 1 hod. NP - OPS; 0,5 hod. PP - ERGO
Poradenská činnost	Bilanční diagnostika	1 hod. PP; 0,5 hod. NP - Psycholog
Poradenská činnost	Pracovní diagnostika	1 hod. PP; 0,5 hod. NP - Psycholog
Poradenská činnost	Motivačně aktivizační program	1 hod. PP; 1 hod. NP – Lektor dalšího vzdělávání
Poradenská činnost	JOB club	1 hod. PP; 1 hod. NP – Lektor dalšího vzdělávání
Příprava na budoucí povolání	Individuální poradenství	1 hod. PP - OPS; 1 hod. NP - OPS; 0,5 hod. PP - ERGO
*Příprava k práci	PkP ve vzdělávacím zařízení (§ 72 c)	1 hod. PP; 1 hod. NP – Lektor dalšího vzdělávání
Zprostředkování zaměstnání	Poradenství pro zprostředkování vhodného zaměstnání / SVČ	1 hod. PP - OPS; 1 hod. NP - OPS; 0,5 hod. PP - ERGO
Zprostředkování zaměstnání	Zprostředkování zaměstnání agenturou práce (vč. jednání se zaměstnavatelem, audit pracovního místa zajištěný ergoterapeutem, job match)	1 hod. PP - OPS; 1 hod. NP - OPS; 0,5 hod. PP - ERGO
Udržení a změna zaměstnání, povolání	Individuální poradenství	1 hod. PP - OPS; 1 hod. NP - OPS; 0,5 hod. PP - ERGO
Udržení a změna zaměstnání, povolání	Konzultace s psychologem	1 hod. PP; 0,5 hod. NP - Psycholog
Vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání	Asistované zaměstnání	1 hod. PP - OPS; 1 hod. NP - OPS

## Jednotkové náklady služeb PRSt

FORMA	AKTIVITA	JEDNOTKA	CENA v Kč
Poradenská činnost	Individuální poradenství	hodina	<b>1255,5</b>
Poradenská činnost	Bilanční diagnostika	hodina	<b>990,8</b>
Poradenská činnost	Pracovní diagnostika	hodina	<b>990,8</b>
Poradenská činnost	Motivačně aktivizační program	hodina	<b>1176,3</b>
Poradenská činnost	JOB club	hodina	<b>1176,3</b>
Příprava na budoucí povolání	Individuální poradenství	hodina	<b>1255,5</b>
*Příprava k práci	PkP ve vzdělávacím zařízení (§ 72 c)	hodina	<b>1176,3</b>
Zprostředkování zaměstnání	Poradenství pro zprostředkování vhodného zaměstnání / SVČ	hodina	<b>1255,5</b>
Zprostředkování zaměstnání	Zprostředkování zaměstnání agenturou práce (vč. jednání se zaměstnavatelem, audit pracovního místa zajištěný ergoterapeutem, job match)	hodina	<b>1255,5</b>
Udržení a změna zaměstnání, povolání	Individuální poradenství	hodina	<b>1255,5</b>
Udržení a změna zaměstnání, povolání	Konzultace s psychologem	hodina	<b>990,8</b>
Vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání	Asistované zaměstnání	hodina	<b>1004,4</b>

*\*Pracovně rehabilitační středisko zabezpečuje přípravu k práci výhradně dle § 72 písm. c) zákona o zaměstnanosti (příprava k práci ve vzdělávacím zařízení). Teoretická část přípravy k práci je zabezpečována odborným lektorem pracovně rehabilitačního střediska. Praktická část přípravy k práci je zabezpečována na základě písemné dohody mezi pracovně rehabilitačním střediskem a vybraným zaměstnavatelem, na jehož pracovišti praktická část přípravy k práci probíhá. Tímto způsobem je možné zabezpečovat přípravu k práci i u zaměstnavatelů na otevřeném trhu práce. Mzdové náklady na zaměstnance, který připravuje k práci osobu se zdravotním postižením na konkrétním pracovišti, jsou vypláceny ve výši minimální hodinové mzdy (včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance) a násobku hodin odpracovaných tímto zaměstnancem při přípravě k práci osoby se zdravotním postižením.*

### Modelový příklad:

*Teoretická část přípravy k práci ve vzdělávacím zařízení (zabezpečené prostřednictvím lektora PRSt): 10 hodin x 1176,3 = 11 763,4 Kč*

*Praktická část přípravy k práci (zabezpečené zaměstnancem zaměstnavatele na základě dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a PRSt): 90 hodin x 138,88 = 12.499,6*

**Celkem za 100 hodin přípravy k práci = 24.263,- Kč**

## Příloha č. 2 – Platba za podpořenou osobu

Pro využití navržené varianty podpory je nutná úprava legislativy. Níže uvedený návrh legislativní úpravy se inspiroval ustanovením §119a Zákona o zaměstnanosti (Sdílené zprostředkování zaměstnání).

*Při zabezpečení pracovních rehabilitačních služeb uzavírá Úřad práce s pracovním rehabilitačním střediskem písemnou dohodu, na jejímž základě může pracovním rehabilitačnímu středisku poskytnout příspěvek*

- a)** *na zabezpečení pracovních rehabilitačních služeb ve výši .....,- Kč na každého účastníka pracovní rehabilitace, kterému bude pracovním rehabilitačním střediskem zabezpečovat služby,*
  
- b)** *za umístění účastníka pracovní rehabilitace na otevřeném trhu práce a jeho setrvání v pracovním poměru po dobu nejméně 3 měsíců ve výši .....,- Kč.*
  
- c)** *za umístění účastníka pracovní rehabilitace na chráněném trhu práce a jeho setrvání v pracovním poměru po dobu nejméně 3 měsíců ve výši .....,- Kč.*



## Příloha č. 3 – Vyrovnávací platba

Vyrovnávací platba pro zajištění služeb obecného hospodářského zájmu je finanční podpora poskytovaná ze strany veřejných subjektů, a to u takových služeb, které jsou v obecném zájmu a současně u nich dochází k tržnímu selhání v oblasti nabídky těchto služeb. Služby obecného hospodářského zájmu (dále též „SGEI“) jsou podskupinou služeb obecného zájmu. Jejich označení vypovídá o faktu, že mají hospodářskou (resp. ekonomickou) povahu, tedy zahrnují hospodářskou činnost. Služby obecného hospodářského zájmu jsou ze své podstaty odkázány na dotace veřejných subjektů, jež zpravidla financují provoz poskytovatelů těchto služeb. Rozhodující pro určení, zda financování SGEI z veřejných prostředků představuje veřejnou podporu je rozsudek Evropského soudního dvora ve věci **Altmark (C-208/00)**, ve kterém soud stanovil **4 kumulativní podmínky**, za jejichž splnění **kompence (vyrovnávací platba) nepředstavuje zvýhodnění pro provozovatele SGEI** a tudíž i kompenzace (vyrovnávací platba) vynaložená na poskytnutí SGEI **nepředstavuje veřejnou podporu**:

- subjekt, který je příjemcem vyrovnávací platby, musí být výkonem SGEI pověřen, a to jasně vymezeným způsobem (**Pověření – uzavření dohody mezi ÚP ČR a pracovním střediskem**)
- ukazatele (parametry) pro kalkulaci výše vyrovnávací platby musí být stanoveny předem a objektivním a transparentním způsobem – (**Kalkulace**)
- výše vyrovnávací platby nesmí překročit náklady vynaložené subjektem při plnění závazku veřejné služby po odečtení příslušných příjmů z tohoto závazku a přičtení přiměřeného zisku = **Přiměřenost** (zamezení nadměrného financování, duplicitě financování)
- subjekt pověřený výkonem veřejné služby byl vybrán v rámci řízení o zadání veřejné zakázky (které bude otevřené, transparentní, nediskriminující) umožňující vybrat zájemce schopného poskytovat tyto služby za nejmenších nákladů pro územně samosprávný nebo **na základě analýzy nákladů, jež by na výkon veřejné služby vynaložil průměrný, řádně řízený podnik, jež disponuje odpovídajícími technickými prostředky k plnění výkonu dané veřejné služby.**

Evropská komise považuje ze SGEI takové služby, jimiž se uspokojují sociální potřeby, například zdravotní a dlouhodobá péče, péče o děti, **přístup na trh práce a opětovné začlenění do trhu práce**, sociální bydlení a péče a sociální začleňování zranitelných skupin.

#### **Obecný mechanismus výpočtu vyrovnávací platby dle Rozhodnutí SGEI**

Výše vyrovnávací platby nesmí přesáhnout rozsah nezbytný k pokrytí čistých nákladů vynaložených při plnění závazků veřejné služby, a to včetně přiměřeného zisku:

- **Čisté náklady** lze počítat jako **rozdíl mezi náklady a příjmy**.
- **Náklady** = veškeré náklady poskytovatele služeb, který vykonává pouze činnosti v rozsahu služby obecného hospodářského zájmu, nebo náklady vztahujícími se pouze na poskytování služby obecného hospodářského zájmu, pokud poskytovatel služby vykonává i činnosti mimo rozsah služby obecného hospodářského zájmu, přičemž platí, že náklady připisované službě obecného hospodářského zájmu mohou zahrnovat **veškeré přímé náklady vynaložené při poskytování služby obecného hospodářského zájmu** a odpovídající podíl nákladů společných službě obecného hospodářského zájmu a jiným činnostem a náklady spojené s investicemi, zejména do infrastruktury, mohou být zohledněny, pokud jsou nezbytné pro poskytování služby obecného hospodářského zájmu.
- **Příjmy** = veškeré příjmy ze služby obecného hospodářského zájmu.

Odhad výše vyrovnávací platby byl proveden na základě přímých nákladů vyplývajících z pilotního ověření činnosti pracovně rehabilitačních středisek, které proběhlo v rámci projektu ESF: Vývoj a pilotní ověření konceptu pracovně rehabilitačního střediska realizovaného v letech 2021 – 2022. Předpokládaná výše vyrovnávací platby na jedno pracovně rehabilitační středisko = cca 2,5 – 4 mil. Kč (odhadovaný náklad při předpokládané kapacitě 50 – 80 klientů ročně).

## Příloha č. 4: Standardy kvality služeb PRSt

### Standard 1

**Každý uživatel pracovní rehabilitace (PR) je při přijetí do pracovně rehabilitačního střediska (PRSt) vhodnou formou informován o pracovní rehabilitaci, svých právech a povinnostech při jejím poskytování. O tomto seznámení je veden zápis v klientské dokumentaci.**

#### Účel a naplnění standardu:

- Poskytnutí odpovídající informace o PR, včetně informace o právech uživatele PR je jednou ze stěžejních oblastí procesu zajištění kvality poskytovaných služeb. Povinností PRSt je stanovit, kdo odpovídá za seznámení přijímaného uživatele PR (případně jeho opatrovníka, zákonného zástupce) s jeho právy a povinnostmi. Při řešení této povinnosti je nutné, aby forma podané informace respektovala schopnosti uživatele PR. Osoba, která seznamuje uživatele PR s pracovní rehabilitací a jednotlivých jejími složkami, podmínkami a způsoby jejich poskytování, o tom učiní záznam do dokumentace.

#### Indikátory standardu:

1. PRSt stanoví písemný postup vedoucí k dokumentovanému seznámení uživatele PR s jeho právy, povinnostmi.
2. Postup stanoví osobu/osoby odpovídající za informování klientů.
3. Tento postup stanoví činnost i při přijetí uživatele PR za účasti opatrovníka, nebo zákonného zástupce

### Standard 2

**Zájemci a uživatelé PR jsou způsobem a jazykem, kterému rozumí, informováni o poskytování PR**

#### Účel a naplnění standardu:

- PRSt má informační materiály ve formě, která umožňuje poskytnout potřebné informace všem zájemcům o pracovní rehabilitaci, kteří o ni projeví zájem.
- PRSt naplní tento standard zprostředkováním adekvátní tlumočnické, překladatelské, asistenční nebo sociální služby (tlumočnických a překladatelských služeb) pro uživatele PR, kteří mají potíže s porozuměním psanému či mluvenému projevu, zejména ve prospěch uživatelů se smyslovými vadami (neslyšící, nevidomí apod.).

#### Indikátory standardu:

1. Zájemci o PR jsou odpovídající formou informováni o možnostech využití PR.
2. Tištěná verze informace o poskytování PR, právech a povinnostech uživatelů PR, je k dispozici u pracovníků PRSt ve formě, která zjednodušuje porozumění (např. ve formě zjednodušeného textu, v braillově písmu apod.).

### Standard 3

Při poskytování pracovně rehabilitačních služeb PRSt jsou zohledňovány individuální potřeby a přání uživatele, jeho osobní zájmy a cíle a poskytování služby je postaveno na jeho schopnostech a možnostech, nikoliv na omezeních a nedostatcích. PRSt disponuje potřebnými odborníky s odpovídajícími znalostmi, umožňujícími charakterizovat možné překážky čerpání PR u žadatelů o poskytnutí služby a má nastavené postupy, jak odstranit či zmírnit tyto překážky při realizaci forem PR.

Způsob poskytování služby vychází z individuálního plánu pracovní rehabilitace (IPPR), sestaveného společně s ÚP ČR, projednaného s odbornou pracovní skupinou (OPS) a zpracovaného v písemné podobě. Obsah a rozsah navržených služeb klient odsouhlasuje svým podpisem, přičemž tento plán je možné kdykoliv rozšiřovat či pozměňovat.

#### Účel a naplnění standardu:

- Postupy PR uvedené v IPPR reagují na potřeby a osobní cíle uživatele a jsou zaměřené na naplňování uživatelských oprávněných zájmů, a rozvíjení uživatelských schopností a možností.
- Poskytnutá informace vždy obsahuje následující body vycházející z IPPR:
  - návrhovou formu/formy pracovní rehabilitace
  - možné výhody a rizika
  - možné alternativy;
  - problémy, které je možno očekávat v průběhu realizace forem PR
  - důsledky případného nedodržení odmítnutí při realizaci forem IPPR
- Uživatele PR informován o personálním a organizačním zajištění realizace jednotlivých forem IPPR

#### Indikátory standardu

1. IPPR obsahují pojmenované uživatelské potřeby v oblasti uplatnění na trhu práce, dále schopnosti a možnosti, které lze rozvíjet.
2. uživatelé PR jsou prokazatelně informováni o postupech a obsahu navržených forem IPPR
3. uživatelé PR jsou informováni o možných výhodách a rizicích navržených forem IPPR
4. uživatelé PR jsou informováni o jejich personálním i organizačním zajištění
5. PRSt má nastavený postup zpracování informací o klientovi a na jejich základě stanovený postup, jak odstranit či zmírnit překážky při realizaci jeho forem PR a podle takto nastaveného předpisu postupuje.

### Standard 4

V průběhu celé realizace pracovní rehabilitace v PRSt je pro uživatele klíčovým pracovníkem osobní poradce, který odpovídá za koordinaci celého procesu realizace stanovených forem IPPR s pověřeným pracovníkem ÚP ČR.

## **Účel a naplnění standardu**

- PRSt stanoví vnitřním předpisem, jakým způsobem koordinuje osobní poradce proces poskytované PR, včetně informací pro uživatele a pověřeného pracovníka ÚP ČR, a to tak, aby v případě jeho nepřítomnosti nebyla ohrožena kontinuita poskytování pracovně rehabilitačních služeb. Pověřený pracovník PRSt zajišťuje kontinuitu a koordinaci průběhu v úzké součinnosti s pověřeným pracovníkem ÚP ČR.

## **Indikátory standardu:**

1. PRSt stanoví vnitřním předpisem, zodpovědnost a koordinaci průběhu péče o uživatele PR.
2. PRSt má zavedené postupy, které zajišťují návaznost a koordinaci poskytovaných forem PR a plynulé předávání informací o jejím průběhu pověřenému pracovníkovi (pracovníkům) ÚP ČR.

## **Standard 5**

**O každé předání klienta mezi jednotlivými pracovníky PRSt, mezi různými formami PR je veden záznam v dokumentaci klienta.**

## **Účel a naplnění standardu:**

- Tato povinnost je součástí předpisu vedení dokumentace klienta v rámci PRSt.
- Standard upravuje dvě oblasti:
  - a. předání klienta mezi jednotlivými pracovníky;
  - b. předání klienta při přechodu z jedné formy PR do druhé nebo na pracoviště mimo PRSt (příprava k práci)

## **Indikátory standardu**

1. Předpis stanoví formu a obsah záznamů při předávání přechodu klienta a potřebný rozsah informací pro kompetentní pracovníky PRSt i externí spolupracující organizace. Poskytovatel podle stanovených postupů a předpisů postupuje.
2. Vedená dokumentace obsahuje záznamy popsané ve standardu a popisu jeho účelu a naplnění.

## **Standard 6**

**Vstupní zjištění aktuálního zdravotního stavu klienta.**

## **Účel a naplnění standardu:**

- Vstupní zjištění aktuálního zdravotního stavu klienta je důležité pro plánování a nastavení PR.

### **Indikátory standardu:**

1. U každého klienta, který požádá o využití služeb PRSt, je na základě jeho aktuální dokumentace provedena vstupní konzultace ergoterapeutem a osobním poradcem
2. Na základě provedené vstupní konzultace se doporučí zařazení klienta do PR a návrh forem PR do IPPR, případně další podpora a péče nad rámec PR

## **Standard 7**

**PRSt disponuje vnitřním předpisem vedení dokumentace klientů.**

### **Účel a naplnění standardu:**

- Základním dokumentem pro naplnění tohoto standardu je vnitřní předpis upravující vedení dokumentace klientů realizovaných služeb PR. Standard se týká jak materiálů externí povahy, které přináší klient, tak materiálů, vytvořených v rámci realizace jednotlivých forem PR, interních vytvořených v rámci PRSt, externích dodaných subdodavatelé služeb. PRSt rovněž určí, které osoby mohou s jednotlivými dokumenty pracovat (zdravotnická dokumentace), nahlížet a provádět záznamy, při respektování aktuální legislativy a zajištění ochrany a bezpečí poskytovaných informací. Předpis rovněž stanoví obsah i formu zápisu (čas záznamu, téma, rozsah služby, identifikace a podpisu osob, které záznam provedly) a způsob uchování, archivace a skartace dokumentace.

### **Indikátory standardu:**

1. PRSt má vnitřní předpis, který upravuje formální a věcnou náplň dokumentace klientů.
2. Do dokumentace klientů nahlízejí osoby v souladu s předpisem.
3. Záznamy provádějí příslušní pracovníci v souladu s předpisem.
4. Odborní pracovníci PRSt i externí poskytovatelé služeb PR jsou informováni, podle druhu dané informace o povinnosti pracovat s nimi jako s důvěrnými.

## **Standard 8**

**Při realizaci forem PR mimo objekt PRSt jsou klienti, případně jejich zákonní zástupci, odpovídajícím způsobem informováni.**

### **Účel a naplnění standardu**

- PRSt poskytne klientovi informace, které zahrnují název a sídlo zařízení, kde bude realizována dojednaná forma PR, pokyny pro nástup a průběh, a informace o tom, za

jakých okolností je třeba vyhledat kontakt s odpovídajícím pracovníkem PRSt. Pokyny rovněž obsahují informace o daném režimu realizace formy PR a potřebných osobních a pracovních prostředků. Tyto informace jsou poskytovány jednoduchým a srozumitelným způsobem, odpovídajícím možnostem klienta. V odůvodněných případech (např. u klientů s přiděleným opatrovníkem) jsou adekvátním způsobem informováni zákonní zástupci klienta.

### **Indikátory standardu**

1. Informace o realizaci dané formy PR se podávají klientovi srozumitelnou formou a srozumitelným způsobem.
2. Součástí informací jsou jasně stanovené podmínky realizace a průběhu dané formy PR.
3. Součástí informací jsou pokyny, za jakých okolností a jak klient PR získá podporu odpovídajícího pracovníka PRSt.
4. Součástí informací jsou pokyny o pracovních postupech, případně o předepsaných či doporučených pracovních nebo potřebných kompenzačních či ochranných pomůckách.

## **Standard 9**

**PRSt spolupracuje s poskytovateli sociálních služeb, zdravotnickými zařízeními a dalšími institucemi s cílem zajistit osobám se zdravotním postižením včas a odpovídající formou podporu v oblasti pracovní rehabilitace.**

### **Účel a naplnění standardu**

- PRSt je v kontaktu s poskytovateli služeb pro osoby se zdravotním postižením (zahrnující veřejné i soukromé poskytovatele služeb), se zástupci místní samosprávy, OSSZ, poskytovateli zdravotních služeb a dalšími institucemi ve své přirozené spádové oblasti. S těmito poskytovateli naváže formální nebo neformální vztahy, s cílem vytvářet a udržovat vzájemnou součinnost. Cílem je vytvoření stabilní regionální sítě spolupráce, která je využívána pro efektivní poskytování pracovně rehabilitačních služeb.

### **Indikátory standardu:**

1. PRSt má vypracovaný seznam poskytovatelů zdravotních a sociálních služeb, OSSZ, zástupců místní samosprávy, vzdělávacích zařízení a dalších institucí ve svém spádovém území, vč. uvedení kontaktních osob. Seznam je průběžně aktualizovaný.
2. PRSt využívá vzájemné součinnosti s těmito subjekty za účelem rozšíření možností podpory ve prospěch uživatele služby, zajištění včasného přestupu do pracovní rehabilitace a za účelem zamezení duplicity při poskytování služeb.

## Standard 10

### **Vedoucí PRSt odpovídá za služby zajištěné smluvními dodavateli PR.**

#### **Účel a naplnění standardu**

Zajištění činností či služeb třetími stranami na smluvním základě (subdodávkou) je jedním z možných způsobů zajištění pracovně rehabilitačních služeb. Cílem je zajistit, aby úroveň kvality nasmlouvaných služeb byla srovnatelná s úrovní služeb vlastních. Odpovědnost za kvalitu takto poskytované služby je na vedoucím PRSt.

Vedoucí zajistí, aby služby zajištěné smluvními dodavateli:

- a) byly vybírány v souladu s posláním PRSt a potřebami klientů;
- b) byly poskytovány na základě dohody či smlouvy;
- c) splňovaly platnou legislativu a akreditační standardy;
- d) svou úrovní odpovídaly úrovni služeb poskytovaných PRSt

K zajištění výše uvedených bodů je nutné, aby fungoval dohled a kontrola nad službami, které jsou zajišťovány smluvními dodavateli. Součástí smlouvy s dodavatelem je vždy stanoveno, jak a v jakém režimu dohled a kontrola probíhá. Odborní pracovníci PRSt, kteří garantují danou službu, sledují informace vzešlé z dohledu a kontroly, a na základě této zpětné vazby doporučují, zda je služba poskytována na přiměřené úrovni a s dodavatelem bude nebo nebude PRSt nadále spolupracovat.

#### **Indikátory standardu**

1. Vedoucí je odpovědný za úroveň služeb poskytovaných smluvními dodavateli v rozsahu a) až d) standardu č. 10.
2. Nad službami zajišťovanými smluvními dodavateli probíhá dohled a kontrola přiměřeně k povaze služby a potřebám PRSt.
3. Odborní pracovníci, v jejichž gesci je daná služba, jsou odpovědní za dohled nad průběhem a úrovní služeb poskytovaných smluvními dodavateli minimálně v rozsahu písmen c) a d) standardu č. 10.
4. Výsledky dohledu, kontroly a dat sbíraných o kvalitě poskytovaných služeb, zajišťovaných smluvními dodavateli, jsou pravidelně analyzovány a využívány pro rozhodování o dalším využívání těchto služeb.

## Standard 11

### **PRSt garantuje odpovídající podmínky pro bezpečný pobyt osob ve svém objektu.**

#### **Účel a naplnění standardu**

Bezpečné prostředí je takový stav objektu, vnitřních prostor, který nepředstavuje riziko poškození pro osoby, které se zde pohybují, tedy pracovníky, klienty a návštěvy.



### **Indikátory standardu:**

1. PRSt garantuje, že stav objektu a vnitřních využívaných prostor je v souladu s nároky na bezpečnou přítomnost osob s jakýmkoli zdravotním omezením.
2. Zajištění bezpečí a bezpečnosti prostředí respektuje potřeby pohybu a sociálních potřeb přítomných osob, jak zaměstnanců, tak klientů PR
3. Prostředí je předmětem pravidelných kontrol z hlediska bezpečí a bezpečnosti, požární ochrany a hygieny práce.
4. Všechna identifikovaná rizika v oblasti bezpečí a bezpečnosti jsou odstraňována.
6. Pracovníci PRSt, včetně externích dodavatelů, znají a dodržují své povinnosti v zajištění bezpečí a bezpečnosti fyzického prostředí a osob.

### **Standard 12**

#### **PRSt má v souladu s platnou legislativou zaveden postup přijímání a řešení stížností uživatelů PR**

#### **Účel a naplnění standardu:**

PRSt respektuje právo každého uživatele služeb PRSt vyjádřit svoji nespokojenost formou stížnosti. Základem postupu je informování uživatele služeb PRSt o jeho právu na možnost stěžovat si a o způsobu, jakým tak může učinit.

PRSt upraví vnitřním předpisem (samostatným nebo jako součást jiných souvisejících předpisů) následující:

- a) způsob, jakým jsou uživatelé služeb PRSt informováni o svém právu podat stížnost (informace při přijetí, veřejně přístupné informace na webových stránkách či veřejných prostorách PRSt a podobně);
- b) možné formy podání stížností (osobní, telefonické, písemné dopisem či elektronickou poštou nebo jiné), včetně možnosti podat stížnost anonymně;
- c) cesty podání stížnosti (komu a jakou cestou lze stížnost podat)
- d) osoba odpovědná za přijetí a vedení spisu k vyřízení stížnosti;
- e) obvyklé způsoby projednávání stížnosti v rámci PRSt (vyjádření zúčastněných, komisionální posouzení a další);
- f) termíny, do kterých je nutné informovat uživatele služeb PRSt o výsledku šetření stížnosti, přičemž nejzazším termínem je 30 kalendářních dnů;
- g) postup informování uživatele služeb PRSt v případě, že nebylo možné dodržet termíny stanovené v předchozím písmenu f);
- h) postup při odvolání uživatele služeb PRSt proti výsledku šetření stížnosti;

#### **Indikátory standardu**

1. PRSt upraví vnitřním předpisem postup přijímání a vyřizování stížností a podle tohoto předpisu postupuje
2. Každému uživatele služeb PRSt je zajištěn přístup k informaci o jeho právu podat stížnost a o způsobu, jakým tak může učinit.

3. Uživatelé služeb PRSt mají možnost podat stížnost podle potřeby, a to alespoň jednou variantou definovanou vnitřním předpisem
4. Stížnosti uživatele služeb PRSt jsou vyhodnocovány s ohledem na jejich oprávněnost a slouží ke zvyšování kvality a bezpečí poskytovaných služeb.

### **Standard 13**

**PRSt má v souladu se zajištěním poskytovaných služeb PR stanovené základní pracovní pozice, jejich požadovanou kvalifikaci a stanoveny platné náplně práce. Definované vztahy a rozsah pravomocí a odpovědností jednotlivých pracovníků, podmínky a pravidla dalšího odborného rozvoje. Jsou stanovena pravidla pro zapracování při nástupu nových zaměstnanců v souladu s jejich náplní práce a požadavky legislativy.**

#### **Účel a naplnění standardu:**

PRSt ve spojitosti s cílem zajištění PR a spektra poskytovaných forem PR, včetně souvisejících služeb pro klienty, má stanovený minimální okruh odborných pracovníků, jejich požadovanou kvalifikaci a podmínky dalšího odborného rozvoje. V případě, že nelze v dané oblasti zajistit odborného pracovníka, jsou přijímána opatření, aby tato situace neohrozila poskytování PR v plném rozsahu. Struktura PRSt je jasně definována v organizačním řádu, který definuje pravomoci a povinnosti jednotlivých pracovníků a komunikaci mezi nimi (písemné formy komunikace, pokyny, zápisy apod.).

#### **Indikátory standardu:**

1. PRSt má jasně stanovenou organizační strukturu, popsany organizační řád, podle kterého službu poskytuje.
2. Vnitřní předpis stanovuje pravomoci a povinnosti pracovníků a definuje formy vnitřní komunikace.
3. Počty a kvalifikace pracovníků PRSt odpovídají požadavku na kvalifikované zabezpečení forem pracovní rehabilitace nebo jsou přijímána náhradní řešení.
4. Náplň práce každého pracovníka je aktuální a odpovídá cílům a předmětu činnosti PRSt.
5. Odborný rozvoj pracovníků PRSt je řešen v souladu s potřebami zařízení.
6. Noví zaměstnanci procházejí při nástupu zapracováním, délka a rozsah zapracování odpovídá pracovnímu místu, na které je pracovník přijímán.

## Seznam použité literatury:

- Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2015–2020 přijatý usnesením vlády ČR č. 385 ze dne 25. května 2015. [online]. Vládní výbor pro zdravotně postižené občany, © 2015. Dostupné z: [https://www.vlada.cz/assets/ppov/vvzpo/dokumenty/Narodni-plan-OZP-2015-2020\\_2.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/vvzpo/dokumenty/Narodni-plan-OZP-2015-2020_2.pdf)
- Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030. [online]. MPSV ČR, © 2020. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/1357303/SRPZ\\_2030.pdf/148b2fc5-d7a6-f9c7-cc50-13b52a62e86e](https://www.mpsv.cz/documents/20142/1357303/SRPZ_2030.pdf/148b2fc5-d7a6-f9c7-cc50-13b52a62e86e)
- Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením. [online]. MPSV ČR, © 2016. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/28419>
- Vyhláška 518/2004 Sb. ze dne 23. září 2004, kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.