

**Západočeská univerzita v Plzni**

**Fakulta právnická**

**Diplomová práce**

**Pracovněprávní vztahy zaměstnanců v sociálních  
službách**

**Eliška Malknechtová**

**Plzeň 2024**

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Akademický rok: 2023/2024

# ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Eliška MALKNECHTOVÁ**  
Osobní číslo: **R19M0235P**  
Studijní program: **M0421A220004 Právo a právní věda**  
Téma práce: **Pracovněprávní vztahy zaměstnanců v sociálních službách**  
Zadávací katedra: **Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení**

## Zásady pro vypracování

1. Úvod
2. Pracovněprávní vztahy, jejich charakteristika, rozdělení a druhy
3. Sociální služby v České republice
  - 3.1. Zřizovatelé a poskytovatelé sociálních služeb
  - 3.2. Základní druhy sociálních služeb
  - 3.3. Formy poskytování sociálních služeb
4. Zaměstnanec v sociálních službách
  - 4.1. Kvalifikace a další vzdělávání zaměstnanců v sociálních službách
  - 4.2. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v sociálních službách
  - 4.3. Mzda/plat a odměňování zaměstnanců v sociálních službách
  - 4.4. Dovolená zaměstnanců v sociálních službách
5. Úprava pracovněprávních vztahů v zahraničních právních řádech
6. Závěr

Rozsah diplomové práce:  
Rozsah grafických prací:  
Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

- viz příloha

Vedoucí diplomové práce: **JUDr. Markéta Dittrich Neklová, Ph.D.**  
Katedra pracovního práva a práva sociálního  
zabezpečení

Datum zadání diplomové práce: **9. ledna 2023**  
Termín odevzdání diplomové práce: **31. března 2024**



---

**JUDr. et PhDr. Stanislav Balík, Ph.D.**  
děkan



---

**Doc. JUDr. Jakub Morávek, Ph.D.**  
vedoucí katedry

V Plzni dne 5. září 2023

### **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Pracovněprávní vztahy zaměstnanců v sociálních službách“ vypracovala samostatně a použila pouze uvedených pramenů a literatury.

V Plzni 27.3.2024

### **Poděkování**

Tímto bych chtěla poděkovat vedoucí mé diplomové práce JUDr. Markétě Dittrich Neklové, Ph.D., za její odborné vedení a vstřícný přístup při vedení mé diplomové práce.

# Obsah

1	Úvod .....	8
2	Pracovněprávní vztahy .....	10
2.1	Dělení pracovněprávních vztahů .....	10
2.1.1	Individuální pracovněprávní vztahy .....	10
2.1.1.1	Subjekty individuálních pracovněprávních vztahů.....	11
2.1.1.2	Obsah individuálních pracovněprávních vztahů.....	12
2.1.1.3	Předmět individuálních pracovněprávních vztahů .....	12
2.1.2	Kolektivní pracovněprávní vztahy .....	13
2.1.2.1	Subjekty kolektivních pracovněprávních vztahů.....	14
3	Sociální služby v České republice.....	19
3.1	Definice sociálních služeb a formy poskytování .....	19
3.2	Základní oblasti služeb.....	24
3.2.1	Sociální poradenství.....	24
3.2.2	Služby sociální péče .....	26
3.2.3	Služby sociální prevence .....	28
3.3	Subjekty sociálních služeb .....	30
3.3.1	Zřizovatelé a poskytovatelé .....	30
3.3.1.1	Podmínky pro poskytování sociálních služeb .....	32
3.3.2	Uživatelé .....	33
3.3.3	Vztah mezi poskytovateli a uživateli sociálních služeb .....	34
4	Zaměstnanec v sociálních službách.....	36
4.1	Vznik a zánik pracovněprávního vztahu zaměstnanců v sociálních službách.....	37
4.2	Předpoklady, kvalifikace a další vzdělávání zaměstnanců v sociálních službách.....	39
4.2.1	Sociální pracovník .....	39
4.2.2	Pracovníci v sociálních službách .....	41

4.2.3	Zdravotničtí pracovníci.....	42
4.2.4	Pedagogičtí pracovníci.....	43
4.2.5	Manželští a rodinní poradci .....	44
4.2.6	Další odborní pracovníci.....	45
4.2.7	Dobrovolníci .....	45
4.3	Pracovní doba v sociálních službách podle formy poskytování .....	46
4.4	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v sociálních službách .....	47
4.4.1	BOZP v sociálních službách pobytové formy .....	47
4.4.2	BOZP v sociálních službách terénní formy .....	48
4.4.3	BOZP v sociálních službách ambulantní formy .....	49
4.5	Mzda a plat zaměstnanců v sociálních službách .....	50
4.6	Dovolená a dny volna zaměstnanců v sociálních službách.....	52
5	Úprava pracovněprávních vztahů zaměstnanců sociálních služeb v zahraničních právních řádech.....	53
5.1	Spolková republika Německo .....	53
5.2	Slovenská republika .....	54
6	Závěr.....	58
7	Cizojazyčné resumé.....	61
8	Seznam použité literatury .....	62
9	Seznam obrázků, tabulek a grafů .....	66

# 1 Úvod

Diplomová práce se bude zabývat problematikou pracovněprávních vztahů zaměstnanců v sociálních službách. Problematika sociálních služeb v návaznosti na pracovněprávní vztahy je poměrně obsáhlá, z tohoto důvodu se zprvu pokusím nastínit jednotlivé pojmy pro snazší pochopení dalšího bádání v této práci. První kapitola bude věnována samotnému tématu pracovněprávních vztahů v rozsahu, který pokryje všechny jeho důležité prvky.

Dále bude práce směřovat k pojmu sociálních služeb jako takových a popíše, jakou formou jsou sociální služby v České republice poskytovány. Téma sociálních služeb je citlivé pro většinu občanů České republiky – ať už z pohledu zaměstnanců, kteří jsou v mnoha zařízeních sociálních služeb nedoceňováni a finančně podhodnocováni, či z pohledu uživatelů těchto služeb. Mnohdy s klienty sociálních služeb není zacházeno s patřičnou úctou a respektem jako k lidské bytosti. Problémem může být nedostatečná kvalifikace zaměstnanců či chybějící složka empatie. Někteří ze zaměstnanců nejsou vhodní na práci se sociálně znevýhodněnými občany, ale protože na některé pracovní pozice v sociálních službách není vyžadováno dlouholeté studium, často se na tyto pozice dostanou lidé, kteří k práci nemají žádný vztah a berou ji jako snadno získatelné zaměstnání, u kterého ale pak příliš dlouho nevydrží. Veškerou touto problematikou se v práci budu zabývat, zejména se zaměřím na vzdělávání a kvalifikaci, protože je to nedílná součást vzniku pracovněprávního vztahu v sociálních službách.

Zaměstnanci jako subjekty pracovněprávních vztahů jsou zákonnou úpravou považováni za slabší stranu těchto vztahů. Budu tedy v práci popisovat zejména to, jak je na zaměstnance pohlíženo ve smyslu zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce. Nesmí být opomenuto, že i když je zaměstnanec slabší stranou, má určitá práva a povinnosti, které jsou důležité pro jeho postavení v pracovněprávním vztahu. Na první pohled není tolik zřejmé, o jak psychicky a fyzicky náročnou práci se jedná. Chci se tedy zabývat i problematikou jejich ohodnocení a tím, jaký může mít vliv na výkon jejich práce.

Poslední kapitola bude pojednávat o úpravě pracovněprávních vztahů v zahraničních právních rádech, zejména ve státech nám blízkých. Každý stát má systém sociálních služeb nastavený jinak, a proto porovnání ve vztahu k České republice bude tato kapitola určitým zpestřením a také třeba motivací, jak k dané problematice přistupovat lépe. Zaměřím se na Německo, které by zákonnou úpravu



a celkové podmínky pro zaměstnance mohlo mít naprosto odlišné. Jako druhé zemi se budu věnovat Slovensku. Na první pohled by se mohlo zdát, že úprava České republiky a Slovenské republiky bude velice podobná, včetně podmínek zaměstnanců sféry sociálních služeb.

## 2 Pracovněprávní vztahy

Pojem pracovněprávní vztah je považován za hlavní pojem pracovního práva jako takového díky úzké spojitosti s výkonem závislé práce. Zákon č.262/2006 Sb. zákoník práce (dále jen “ZP”) je podstatný pro určení podstaty těchto vztahů. Hned v úvodním paragrafu tohoto zákona definuje, že to jsou vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli v individuální rovině a také vztahy kolektivní povahy, musí však souviset s výkonem závislé práce. V témže paragrafu v odstavci prvním zákoník práce jmenuje základní zásady pracovněprávních vztahů. Jsou jimi “*zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance, uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce, spravedlivé odměňování zaměstnance, řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele a rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace*”<sup>1</sup>. Tyto zásady určují smysl ZP a také to, jaké sleduje cíle.

### 2.1 Dělení pracovněprávních vztahů

Pracovněprávní vztahy mají svá specifika a podle toho se také rozdělují. Hlavním kritériem pro jejich dělení jsou subjekty, které jsou způsobilé ke vzájemnému vzniku práv a povinností. Základní dělení těchto vztahů je na vztahy individuální a kolektivní. V této kapitole se podíváme blíže na jednotlivé druhy pracovněprávních vztahů a jednotlivé prvky.<sup>2</sup>

#### 2.1.1 Individuální pracovněprávní vztahy

Tento druh pracovněprávních vztahů se dále rozděluje na hlavní a vedlejší. Děje se tak podle právního důvodu jejich vzniku. Pokud budeme mluvit o hlavních individuálních pracovněprávních vztazích, budou to ty, které jsou založeny na základě pracovní smlouvy, nebo jiným způsobem. Tím mohou být dohody, nebo na základě jmenování.

Vedlejší vztahy jsou ty zbylé, ostatní, které nejsou vztahy hlavními. Můžeme je označovat též jako vztahy odvozené, či související. Zde není důvodem vzniku pracovní smlouva, ale například náhrada škody, která vznikla kvůli spáchání

---

<sup>1</sup> § 1 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce

<sup>2</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., Pracovní právo. 6. Doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2014. 464 s. ISBN 978-80-7400-283-0. str. 63

deliktu. Specifikum vzniku tohoto vztahu spočívá v tom, že vztah neprobíhá mezi obecnými subjekty, ale mimo jejich rámec. Podle zákoníku práce se tak může stát v případě smrti zaměstnance, na základě které vzniká závazek mezi zaměstnavatelem a pozůstalým manželem či manželkou zaměstnance.

### **2.1.1.1 Subjekty individuálních pracovněprávních vztahů**

Subjekty jsou v pracovněprávních vztazích definovány jako zaměstnanec a zaměstnavatel, avšak jak již bylo zmíněno, je možné se od tohoto obecného vymezení odchýlit, bude tomu tak ve vztahu na základě deliktu.

Zaměstnavatelem může být jak fyzická osoba, právnická osoba, ale i stát, může to být kterákoli osoba mající právní osobnost, fyzická osoba nabývá dle § 23 občanského zákoníku (dále jen "OZ") právní osobnost již narozením a právnická osoba jejím vznikem dle § 118 OZ. Osoba zaměstnavatele vytváří pracovní pozici pro zaměstnavatele, který je na základě pracovněprávního vztahu povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, pro kterou byl do poměru přijat. Jemu je za výkon práce poskytována odměna. Zaměstnavatel má práva a povinnosti. První jeho povinností vůči zaměstnanci je posouzení, zda je vhodný na konkrétní práci, zda je zdravotně způsobilý a zda práce odpovídá jeho schopnostem. Další povinností je pro něj splnění administrativních náležitostí pro vznik pracovněprávního vztahu, kontrola, zda zaměstnanec vykonává práci řádně, případně jestli nevykonává práce zakázané. Jeho další a významnou povinností je zajistit, aby zaměstnanec dostal odměnu za vykonanou práci řádně a včas, podle podmínek uvedených ve smlouvě. Zákaz diskriminačního jednání vůči zaměstnanci je v souhrnu jeho povinností jistou samozřejmostí.

*„Zaměstnancem je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“*<sup>3</sup> Nutností je, aby osoba, která se chce stát zaměstnancem, byla nadána plnou svéprávností a měla právní osobnost. Stane se tak den po dni patnáctých narozenin. Další podmínkou pro zavázání se k výkonu závislé práce je podle § 35 OZ ukončení povinné školní docházky. Pro osoby, které nedovršily patnáctého roku věku, se dovoluje podle ZP pouze omezený okruh činností, které souvisejí například s kulturní nebo sportovní činností. Tyto činnosti by měly rozvíjet osobnost člověka, jeho výchovu a vzdělání, než se zaváže

---

<sup>3</sup> § 6 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce

k výkonu práce pro zaměstnavatele. Existují i skupiny osob, pro které ZP obsahuje zvláštní úpravu. Účelem této zvláštní úpravy může být zohlednění zvláštního postavení osob pracujících mimo pracoviště, například z domova, nebo zajištění ochrany přesahující obecný rámec ochrany zaměstnance. Zde můžeme uvést příklad těhotné zaměstnankyně, či zaměstnance se zdravotním postižením.

### **2.1.1.2 Obsah individuálních pracovněprávních vztahů**

Jako u každých jiných právních vztahů jsou obsahem práva a povinnosti účastníků vztahů, tedy jejich subjektů. Povinnosti z těchto vztahů mohou být pozitivní a jsou tak vnímány proto, že člověk je nucen závazkem něco vykonat, či dát. Pokud budeme hovořit o povinnosti vykonat určitou práci, jedná se o povinnost pozitivní osobní povahy, na druhou stranu pokud jde o povinnost poskytnout zaměstnanci mzdu, hovoříme o povinnosti věcné povahy. Na druhé straně ji můžeme charakterizovat negativně, a v tom případě je zde povinnost něco strpět, či se něčeho zdržet. Rozlišení na obecnou a věcnou povahu je velice důležité z důvodu vykonatelnosti dané povinnosti, výkon povinnosti osobní povahy nemůže namísto zaměstnance vykonávat dědic zemřelého zaměstnance. U povinností věcné povahy tomu tak není a plnit povinnost může například dědic zemřelého zaměstnavatele.

Hlavní povinností zaměstnance je podle § 38 odst. 1 písm. b) *“konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru. U zaměstnavatele je hlavní povinností přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat, vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo stanovené vnitřním předpisem.”*<sup>4</sup>

### **2.1.1.3 Předmět individuálních pracovněprávních vztahů**

*“Předmětem obligací založených pracovní smlouvou nebo dohodou o výkonu práce mimo pracovní poměr je výkon závislé (nesamostatné) práce.”*<sup>5</sup> Pojem závislé práce je nedílnou součástí této práce, ale také ZP a pracovního práva jako takového. Tento pojem je to hlavní, čemu se ZP věnuje, a v souvislosti s ním se přidávají další pojmy

---

<sup>4</sup> § 38 odst. 1 písm. a), b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce

<sup>5</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., Pracovní právo. 6. Doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2014. 464 s. ISBN 978-80-7400-283-0. s. 66

a předměty řešení v pracovním právu. Jedná se tedy o *“práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.”*<sup>6</sup>

### **2.1.2 Kolektivní pracovněprávní vztahy**

Tyto vztahy se nezabývají vznikem a zánikem závislé práce jako takové, ale zahrnují právo zaměstnanců a zaměstnavatelů na správné fungování těchto vztahů a závazků z nich vyplývajících. Doménou těchto vztahů je sdružování jednotlivých subjektů kolektivních pracovněprávních vztahů za účelem zajištění příznivých podmínek při výkonu povinností plynoucích z jejich závazků, pomáhají subjektům dosáhnout jejich práv. Právo na shromažďování pro dosažení cílů subjektů vztahů kolektivní povahy je zakotveno v Listině základních práv a svobod (dále jen “LZPS”) ve článku č. 27.

Jedním z nástrojů, který je pro tyto vztahy klíčový, je kolektivní smlouva, která je výsledkem procesu kolektivního vyjednávání subjektů kolektivních pracovněprávních vztahů. *“Kolektivní smlouva není tvořena veřejnou mocí, ale zákon jim poskytuje právní sílu.”*<sup>7</sup>

Tato práce se zaměřuje především na zaměstnance z oblasti sociálních služeb, i přes poměrně obsáhlé vymezení základních pojmů je důležité si u jejich popisu představit nejen obecnou rovinu, ale právě i tu odbornou. V tomto případě jde samozřejmě o oblast sociálních služeb. V dalších podkapitolách se dostaneme k představení subjektů kolektivních pracovněprávních vztahů z oblasti zkoumané touto prací. Jak je již zřejmé, u individuálních pracovněprávních vztahů v oblasti sociálních služeb neshledáváme razantní odlišnosti od zaměstnanců v jiných sektorech. U kolektivních vztahů je tomu ale jinak a pro správné fungování individuálních vztahů jsou ty kolektivní velice důležité.

Proto vznikají organizace chránící jak práva zaměstnanců, tak zaměstnavatelů, které se dále mohou sdružovat v uniích či svazech, zastřešujících jejich činnost v daném odvětví jejich pracovního zaměření.

---

<sup>6</sup> § 2 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce

<sup>7</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., Pracovní právo. 6. Doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2014. 464 s. ISBN 978-80-7400-283-0. s. 339

### 2.1.2.1 *Subjekty kolektivních pracovněprávních vztahů*

Subjektem neboli účastníkem kolektivních pracovněprávních vztahů je fyzická nebo právnická osoba, mající právní subjektivitu. Není tomu jako u individuálních právních vztahů, kdy je na jedné straně zaměstnanec a zaměstnavatel. Existují subjekty, které stojí na straně zaměstnavatele, a poté subjekty, které stojí na straně druhé. Tedy na straně zaměstnanců. U těchto vztahů není nikdy subjektem sám zaměstnanec. Každý ze subjektů má v kolektivních pracovněprávních vztazích odlišné postavení. To je dáno tím, že je každý nadán jiným rozsahem práv a povinností. Subjektem, který má rozsah největší a je na něj proto kladena velká váha a pozornost, jsou odbory. Další anomálií je, že ne každý subjekt je nadán právní osobností, nemají tedy způsobilost mít práva a povinnosti v mezích právního řádu. Typickým příkladem již zmíněné odchylky od individuálních pracovněprávních vztahů jsou zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a rady zaměstnanců. To jsou subjekty, které i přes absenci právní subjektivity mohou být účastníky pracovněprávních vztahů. Práva a povinnosti subjektů těchto vztahů jsou upraveny již tradičně v právních předpisech, zvláštností je úprava neregulovanými dohodami.

#### **Stát**

*“Stát má důležitou úlohu v kolektivních pracovních vztazích, vytváří vhodné právní prostředí, tvorbu legislativy, výkonem soudnictví a kontrolních systémů ovlivňuje kvalitu a právní rámec fungování těchto vztahů.”*<sup>8</sup>

Účastní se sociálního dialogu v zastoupení jednotlivými ministry nebo místopředsedy vlády. Dalšími členy těchto tripartitních jednání jsou odbory zastupující stranu zaměstnanců a dále zaměstnavatelské organizace hájící své zájmy. Orgánem, který je stálý, dohádovací a společný, je Rada hospodářské a sociální dohody České republiky. Na plenární schůzi probíhají jednání nazývaná, jak již bylo zmíněno, „sociální dialog“ s cílem „vzájemně respektovanou formou dialogu udržet sociální smír jako základní předpoklad pozitivního vývoje ekonomiky i životní úrovně občanů.“<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> ŠTRAIL, Petr. Kolektivní pracovněprávní vztahy. Online, Bakalářská práce, vedoucí Mgr. Vladimír Teur. Praha: Bankovní institut vysoká škola Praha, 2011. Dostupné z: [https://is.ambis.cz/th/x5zaj/BP\\_finale\\_Petr\\_AMU.pdf](https://is.ambis.cz/th/x5zaj/BP_finale_Petr_AMU.pdf). [cit. 2024-02-19].

<sup>9</sup> VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY. Tripartita. Online. Dostupné z: <https://www.tripartita.cz/>. [cit. 2024-03-01].

## **Zaměstnavatelé a zaměstnavatelské organizace**

Jejich činnost není neomezená a pomyslné mantinely vytváří zákon. S tím také souvisí, že nad nimi stát vykonává dohled. Vznik těchto organizací upravuje po zrušení zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů roku 2014, OZ a jejich evidenci má na starosti stát. Dále se sdružování občanů v organizacích zaměstnavatelů řídí Úmluvou mezinárodní organizace práce č. 87.

*“Největšími konfederacemi zaměstnavatelů, které jsou zastoupeny i v tripartitních orgánech, jsou Svaz průmyslu a dopravy ČR a Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR.”*<sup>10</sup> Jako subjekty vystupují i při vyjednávání kolektivních smluv vyššího stupně.

Jednotlivé zaměstnavatelské organizace v oblasti sociálních služeb může zastřešovat svaz, kterým může být například Unie zaměstnavatelských svazů České republiky. Tato unie nezastupuje pouze jedno pracovní odvětví, oblast sociálních služeb tvoří pouze její část a má hned několik organizací jako jejích členů. Tato konkrétní unie je jedna z největších v oblasti veřejných služeb, zahrnující i ty sociální. Jejich činnost spočívá také v komunikaci a spolupráci s dalšími zaměstnavatelskými svazy a také se svazy na nejen vnitrostátní úrovni, ale také na evropské. Mezi členy této unie patří například Diakonie Českobratrské církve evangelické, Česká rada sociálních služeb či Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR.<sup>11</sup>

## **Zaměstnanci**

Práva zaměstnanců mají podstatný základ v unijním právu, zakotvuje je například Evropská sociální charta nebo směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES. Jsou to práva, která slouží k docílení rovného zacházení mezi subjekty a podporují v tomto případě slabší stranu, která by bez informací nebyla připravena na případné změny a neměla by čas na reakci. Pokud zaměstnavatel plánuje určitá opatření, je povinen to sdělit zaměstnanci, nebo organizaci jej zastupující, pokud u něj vystupují.

---

<sup>10</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., Pracovní právo. 6. Doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2014. 464 s. ISBN 978-80-7400-283-0. s. 348

<sup>11</sup> UNIE ZAMĚSTNAVATELSKÝCH SVAZŮ ČESKÉ REPUBLIKY. *Sekce sociálních služeb, O nás*. Online. Dostupné z: <https://www.uzs.cz/cz/nasi-clenove/sekce-socialnich-sluzeb>. [cit. 2024-03-10].

## Odborové organizace

Odborové organizace se jako zaměstnavatelské organizace řídí OZ a jejich úprava je tedy velmi podobná. Platí pro ně i to, že stát nezasahuje do jejich fungování, jen dohlíží a eviduje. Jak bylo již zmíněno, *“právo sdružovat se je zakotveno ve čl. 27 LZPS a dále v OZ a Úmluvou Mezinárodní organizace práce č. 87. Vznikají nezávisle na státu, sdružením tří osob.”*<sup>12</sup> Jsou to organizace, které zastupují zájmy sdružených zaměstnanců, mohou vstupovat do jednání v pracovněprávních vztazích, i do kolektivního vyjednávání.

Jejich působení u zaměstnavatele není zaměřeno jen na předávání informací, ale také spolupracuje se zaměstnavatelem, který s nimi projednává určité záležitosti týkající se práce, či mu musí některé úkony odsouhlasit. Pro působení u zaměstnavatele musí odborová organizace splnit podmínky, kterými je soulad s jejich stanovami a členství v odborech minimálně tří zaměstnanců v pracovním poměru u zaměstnavatele. Po splnění těchto podmínek je působení možné. Tyto podmínky jsou dány § 286 odst. 3 ZP. Hlavním cílem odborové organizace je ochrana práv zaměstnanců a jejich zájmů. Spolupráce mezi zaměstnavatelem a odbory by měla být vysoce frekventovaná, aby byla efektivní a vytyčené cíle byly naplněny.

## Odborové organizace v oblasti sociálních služeb

V odvětví sociálních služeb pochopitelně existuje mnoho odborových organizací, jednou z nich je organizace ALICE. Podle data jejího vzniku jde o velice “mladou” organizaci, zasazující se o práva zaměstnanců a zaměstnankyň napříč celým spektrem sociálních služeb. Jejimi členy nejsou pouze odborníci pracující v tomto odvětví, ale také zaměstnanci pracující v zařízení v pozicích, které udržují zařízení technicky funkční, či uklízečky. ALICE – MO UZO je také členskou organizací Unie zaměstnanců obchodu, logistiky a služeb.<sup>13</sup> Organizace UZO je členem UNI Global Union a Českomoravské konfederace odborových svazů (dále jen “ČMKOS”) a jejím prostřednictvím zajišťuje členství v Evropské odborové konfederaci a Mezinárodní odborové konfederaci. Další organizací působící v této oblasti je Odborový svaz zdravotnictví a sociální péče České republiky, jako

---

<sup>12</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., Pracovní právo. 6. Doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2014. 464 s. ISBN 978-80-7400-283-0. s. 350

<sup>13</sup> ALICE – MO UZO. Naše organizace, kdo jsme a jak jsme vznikli. Online. Dostupné z: <https://www.aliceuzo.cz/cs/pages/about/us/>. [cit. 2024-03-04].



předchozí organizace ALICE je členem ČMKOS a dalších evropských i celosvětových organizací.

V době psaní této práce je možné u zmíněného svazu narazit na iniciativu odborů. Iniciativa spočívá v odmítání a v dalším boji proti návrhu Národní ekonomické rady vlády o možnosti propuštění zaměstnance bez udání důvodu. Jejich snažení je možné podpořit připojením podpisu k petici, kterou založila právě ČMKOS.<sup>14</sup>

V rámci hájení práv zaměstnanců je jedním z úkolů odborových organizací kolektivní vyjednávání s cílem uzavřít se zaměstnavatelem kolektivní smlouvu. Aktuálním příkladem může být zmiňovaná odborová organizace ALICE, která uzavřela kolektivní smlouvu s poskytovatelem soukromé péče Alzheimer Home. Odboráři vytvořili rozsáhlou kampaň, díky které ve výsledku došlo k podepsání kolektivní smlouvy o navýšení mzdy.<sup>15</sup>

Významnou světovou odborovou organizací je UNI Global Union, která se snaží o soustavné zlepšování podmínek v oblasti sociálních služeb, lepší finanční podmínky pro zaměstnance a velkou částí její činnosti je boj proti privatizaci zařízení poskytujících sociální služby.<sup>16</sup>

### **Rada zaměstnanců**

Tato rada je dalším subjektem stojícím na straně zaměstnance a hájícím jeho práva. Sice ji můžeme nazvat alternativou k odborovým organizacím, ale v realitě tomu tak není. Rada zaměstnanců nemá tak rozsáhlá oprávnění jako právě odbory. Rada nemůže uzavírat kolektivní smlouvu nebo se účastnit jednání se zaměstnavatelem a spolurozhodovat o jeho návrzích. Je to tedy pouze prostředek pro předávání informací od zaměstnavatele k zaměstnancům. I když má rada jiné postavení, mohou s odbory působit u jednoho zaměstnavatele vedle sebe. V tu chvíli je zaměstnavatel povinen veškeré informace a jeho povinnosti splňovat vůči radě i odborům, nikoho nesmí opomenout.

---

<sup>14</sup> ODBOROVÝ SVAZ ZDRAVOTNICTVÍ A SOCIÁLNÍ PÉČE ČESKÉ REPUBLIKY. Petice proti vyhazovu z práce bez udání důvodu. Online. Dostupné z: <https://www.zdravotnickeodbory.cz/aktuality/petice-proti-vyhazovu-z-prace-bez-udani-duvodu/>. [cit. 2024-03-04].

<sup>15</sup> ODBOROVÝ SVAZ ZDRAVOTNICTVÍ A SOCIÁLNÍ PÉČE ČESKÉ REPUBLIKY. Petice proti vyhazovu z práce bez udání důvodu. Online. Dostupné z: <https://www.zdravotnickeodbory.cz/aktuality/petice-proti-vyhazovu-z-prace-bez-udani-duvodu/>. [cit. 2024-03-04].

<sup>16</sup> UNI GLOBAL UNION. About UNI Global Union. Online. Dostupné z: <https://uniglobalunion.org/>. [cit. 2024-03-04].

### **Zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci**

Zde se také právní úprava vyskytuje v unijním právu, kdo je zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále jen "BOZP) a jaké jsou úlohy a cíle stanovuje směrnice Rady č. 89/391/EHS čl. 3 odst. c). Tito zástupci jsou důležití zejména proto, že chrání zaměstnance před hrozícím mu nebezpečím a následnou újmou tím, že předkládají zaměstnavateli různé návrhy pro vylepšení a zamezení tak možnému riziku. Jejich práva a povinnosti upravuje ZP a dá se opět konstatovat, že mají podstatně menší práva než odborové organizace. Zaměstnavatel s nimi musí probírat určité záležitosti, jako je například výběr poskytovatele pracovnělékařských služeb, ale má i další povinnosti. Například zaměstnavatel musí pro tyto zástupce zajistit jejich další vzdělávání formou školení. Počet zástupců, kteří působí u zaměstnance, je závislý na tom, jak je práce riziková, a na počtu zaměstnanců. Nejvíce jde však mít jednoho zástupce na deset zaměstnanců. Zástupce pro BOZP může u zaměstnavatele působit i současně s radou zaměstnavatelů nebo odborovou organizací, avšak nemá všechna práva jako odborová organizace. Zástupce pro BOZP například není oprávněn uzavírat kolektivní smlouvy.

### 3 Sociální služby v České republice

Tato kapitola bude věnována podrobnějšímu rozboru sociálních služeb z hlediska jejich poskytovatelů a zřizovatelů, jejich druhů a forem, v jakých jsou sociální služby v České republice poskytovány.

#### 3.1 Definice sociálních služeb a formy poskytování

Sociální služby jsou nástrojem pro zlepšení kvality života jejich uživatelů, tedy sociálně znevýhodněných občanů, a slouží také pro integraci uživatelů do společnosti. Dalším důležitým prvkem je, že sociální služby v nejzazších případech ochraňují společnost před uživateli, kteří přinášejí určitá rizika. Můžeme říci, že sociální služby spadají do širšího pojmu, kterým jsou veřejné služby. Ty jsou financovány z veřejného rozpočtu, jsou tedy pro občany potřebující sociální péči snadno dostupné. Není ale vyloučeno, aby sociální služby byly vedle veřejných i komerční. Komerční sociální služby nejsou financovány z veřejných rozpočtů, ale jsou poskytovány na základě finanční úhrady uživatelem. Některé typy sociálních služeb jsou bez úhrady, u ostatních druhů je uváděno zákonem, za které činnosti je vyžadována finanční úhrada. Výši finanční úhrady dále určuje vyhláška ministerstva.

Sociální služby nespádají pouze pod Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, ale díky své rozmanitosti a velkému poli působení spádají podle svého typu pod různá ministerstva. *“Sociální služby v uvedeném širším vymezení spádají do mnoha rezortů státní správy a týká se jich široká oblast právních norem.”*<sup>17</sup>

Každý se může ocitnout v nepříznivé situaci snadno a ani to nemusí být přímo jeho vinou; je mnoho příčin, které mohou tento stav vyvolat. Protože je těchto příčin nepopsatelně mnoho, je proto také důležitá jistá odpověď od poskytovatelů sociálních služeb. Ta spočívá ve formách a druzích, ve kterých jsou sociální služby poskytovány a na co jednotlivá služba cílí. Sociální služby necílí na to, aby tyto příčiny absolutně odstranily, ale by člověku pomohly tuto situaci řešit, a podporují jeho vlastní činnost a snažení. Z tohoto důvodu je také potřeba, aby bylo k uživatelům přístupováno podle jejich individualit a konkrétních potřeb.

---

<sup>17</sup> MATOUŠEK, Oldřich. Sociální služby: legislativa, ekonomika, plánování, hodnocení. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-310-9. s. 10

V některých případech je pochopitelné, že člověk bude pomoci potřebovat trochu více a je odkázán na sociální služby.

Aby byla dodržována kvalita poskytování jednotlivých služeb, je nutné, aby nad nimi byl vykonáván dozor. *“Dozor provádí ministerstvo práce a sociálních věcí prostřednictvím inspekce poskytování sociálních služeb.”*<sup>18</sup> Podmínky pro poskytování sociálních služeb, sociální služby jako takové a příspěvky na péči se řídí zákonem č. 108/2006 Sb. o sociálních službách (dále jen “ZSS”). V každém případě je ale důležité, že musí být zachována lidská důstojnost člověka. Zajímavý je fakt obsažený v § 92 písm. a) ZSS, který říká, že obec s rozšířenou působností je povinna zajistit sociální služby osobě, která je v ohrožení života a nedostatek pomoci by u ní mohl mít fatální následky.<sup>19</sup> Z tohoto ustanovení však nevyplývá to, že by obec musela být nutně zřizovatelem služeb, ale že musí být schopna potřebnou pomoc pro tuto osobu zajistit.

*„Sociální služby se dělí na jednotlivé oblasti:*

- *Sociální poradenství*
- *Služby sociální péče*
- *Služby sociální prevence,*<sup>20</sup>

Jednotlivé oblasti jsou zde pouze pro komplexnost definice, podrobněji budou popsány v dalších kapitolách této práce.

Pro poskytování sociálních služeb jsou zřizována různá zařízení, která jsou popsána v § 34 odst. 1., ZSS:

- a) *„centra denních služeb,*
- b) *denní stacionáře,*
- c) *týdenní stacionáře,*
- d) *domovy pro osoby se zdravotním postižením,*
- e) *domovy pro seniory,*
- f) *domovy se zvláštním režimem,*
- g) *chráněné bydlení,*
- h) *azylové domy,*
- i) *domy na půl cesty,*

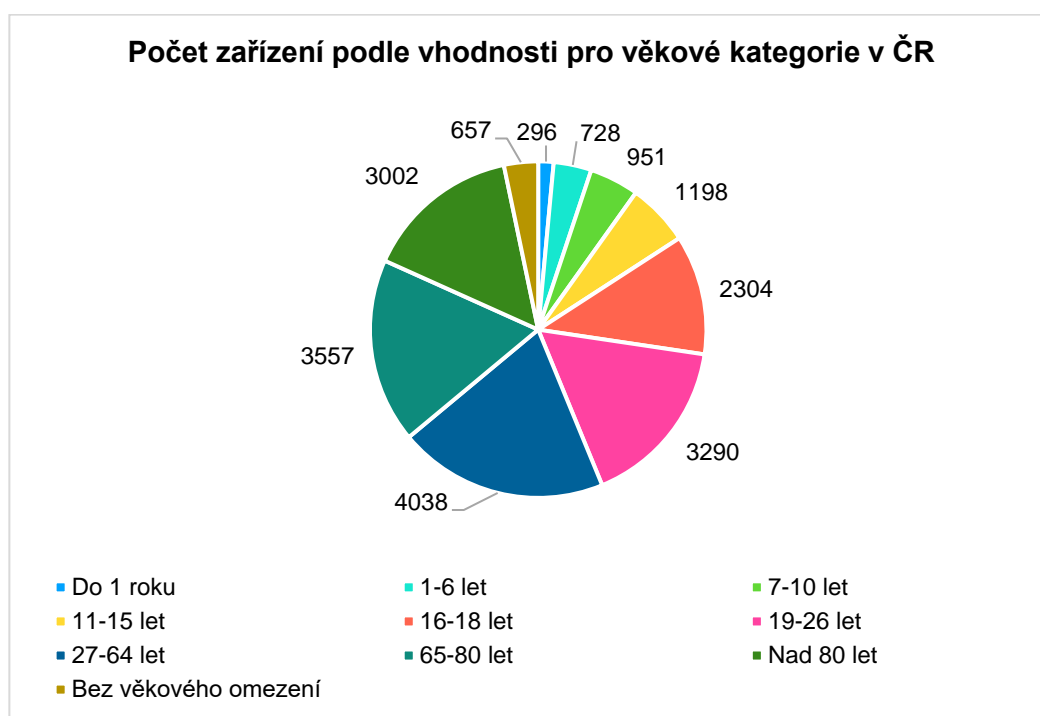
---

<sup>18</sup> STŘEDOČESKÝ KRAJ. Webový portál Středočeského kraje – Sociální služby. Online. Dostupné z: <https://stredoceskykraj.cz/web/socialni-oblast/socialni-sluzby1>. [cit. 2024-02-21].

<sup>19</sup> § 92 písm. a), zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách

<sup>20</sup> STŘEDOČESKÝ KRAJ. *Odbor sociálních věcí – Sociální služby*. Online. Dostupné z: <https://stredoceskykraj.cz/web/socialni-oblast/socialni-sluzby1>. [cit. 2024-03-11].

- j) zařízení pro krizovou pomoc,
- k) nízkoprahová denní centra,
- l) nízkoprahová zařízení pro děti a mládež,
- m) noclehárny,
- n) terapeutické komunity,
- o) sociální poradny,
- p) sociálně terapeutické dílny,
- q) centra sociálně rehabilitačních služeb,
- r) pracoviště rané péče,
- s) intervenční centra,
- t) zařízení následné péče.”<sup>21</sup>



Graf 1: Počet zařízení podle vhodnosti pro věkové kategorie v ČR

Zdroj: registr poskytovatelů služeb

Tento graf znázorňuje počet zařízení podle možnosti využití pro jednotlivé věkové kategorie. Můžeme vidět, že graf postupně roste s přibýváním let, ale po dosažení základní a zásadní kategorie dospělých (27-64 let) se tendence mění a počet zařízení naopak klesá. Je tedy jisté, že osoby od 27 do 64 let využívají zařízení nejvíce.

<sup>21</sup> § 34 odst. 1., zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Centra denních služeb	85	86	87	82	82	79	82	79	76	72	73
Denní stacionáře	253	265	268	274	269	270	264	269	262	269	270
Týdenní stacionáře	67	65	63	60	57	57	51	50	46	47	48
Domovy pro osoby se zdravotním postižením	212	212	210	212	209	204	204	205	208	207	208
Domovy pro seniory	480	491	500	496	514	519	525	529	524	531	532
Domovy se zvláštním režimem	210	228	263	276	307	322	341	353	367	380	396
Chráněné bydlení	148	161	178	196	205	207	210	215	220	227	222
Azylové domy	214	215	211	215	211	214	217	214	214	214	212
Domy na půl cesty	41	34	35	34	37	36	37	34	27	26	24
Zařízení pro krizovou pomoc	44	46	44	42	41	40	41	44	42	44	46
Nízkoprahová denní centra	50	55	58	55	58	61	64	65	69	71	74
Nízkoprahová zařízení pro děti a mládež	227	236	239	230	235	245	246	250	242	246	250
Noclehárny	66	67	71	72	76	76	78	78	78	79	80
Terapeutické komunity	17	16	16	14	13	14	15	15	15	15	15
Sociální poradny	587	575	563	516	523	521	519	529	515	527	538
Sociálně terapeutické dílny	119	123	131	140	152	152	159	156	156	158	152
Centra sociálně rehabilitačních služeb	261	263	276	257	266	275	284	295	294	304	330
Pracoviště rané péče	42	42	42	43	43	47	48	47	48	48	49
Intervenční centra	18	18	18	18	18	18	18	18	17	17	17
Služby následné péče	44	42	41	39	42	44	44	45	46	47	50

Tabulka 1: Růst a úbytek zařízení sociálních služeb v České republice za 10 let

Zdroj: ČSU

Tabulka č.1 dokládá počet zařízení sociálních služeb v celé České republice od roku 2012 do roku 2022. Můžeme sledovat pohyb výskytu u jednotlivých zařízení, některé hodnoty dokonce klesají téměř na polovinu svého počátečního stavu, jiné zase narůstají. Z dat doložených tabulkou ale vyplývá, že většina typů zařízení se udržuje na podobné linii jako před deseti lety.

Služby mohou být poskytovány v zařízeních vypsanych výše a to, v jakém zařízení dochází k poskytování, je závislé na tom, jaká služba to je, v jaké formě se obvykle poskytuje a jaká forma poskytování je díky individuálnímu přístupu pro uživatele nejvhodnější. To, jakou formou je daná služba poskytována, nemá vliv jen na uživatele služby, ale i na osobu službu poskytující. Zaměstnanec v sociálních službách, který poskytuje služby terénní formou, mnohdy ujde i více než deset kilometrů, aby se dostal za všemi klienty. V případě služeb, které poskytuje Terénní program Magdaléna, o.p.s. Benešov, lze hovořit o velice náročné a vcelku i nebezpečné práci. Snaží se uživatele návykových látek vyhledat v jejich přirozeném prostředí a zamezit komplikacím spojeným s jejich životním stylem.<sup>22</sup> Tímto nezlehčují práci zaměstnanců v pobytových či ambulantních službách. Mnohdy jsou v zařízeních osoby, které mají omezenou či žádnou pohyblivost a manipulace s nimi je také velice náročná. Avšak z pohledu psychické a fyzické náročnosti je terénní forma poskytování z mého pohledu nejvíce náročná.

Formy poskytování jsou celkem tři:

- „*Ambulantní forma*
- *Pobytová forma*
- *Terénní forma*“<sup>23</sup>

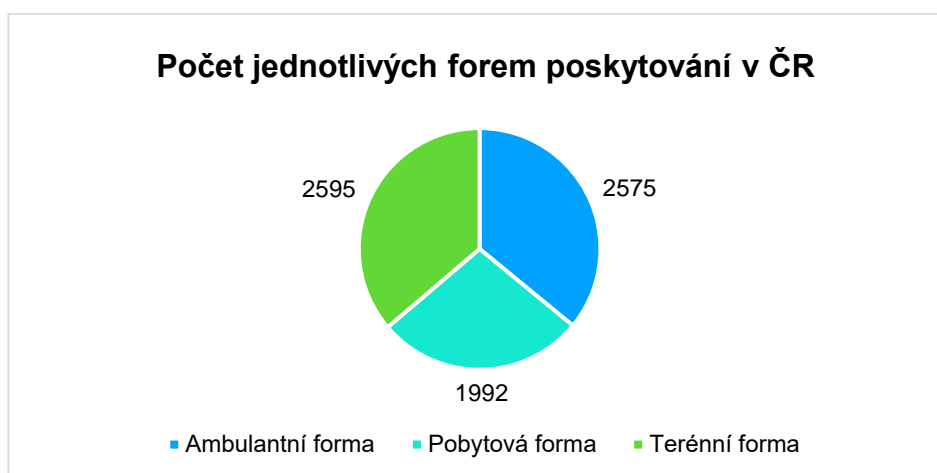
Při ambulantní formě není uživatel v zařízení ubytován, ale dochází podle potřeby do zařízení, které poskytuje služby. Pobytová forma je typická tím, že uživatelé jsou umístěni do zařízení, kde jsou ubytováni, a služby se jim poskytují každodenně v těchto zařízeních pro to určených. Terénní forma je specifická v tom, že uživatel nedochází do zařízení, ale pracovníci sociálních služeb jemu poskytovaných docházejí do prostředí, které je mu příjemné. Nebo případně mohou být služby poskytovány i formou distanční, kdy nedochází mezi zaměstnancem

---

<sup>22</sup> MAGDALÉNA, O.P.S. TERÉNNÍ PROGRAM MAGDALÉNA, O.P.S. – BENEŠO. Online. Dostupné z: [https://www.magdalena-ops.cz/wp-content/uploads/2023/05/Web\\_Terenni-program-Benesov\\_kveten2023.pdf](https://www.magdalena-ops.cz/wp-content/uploads/2023/05/Web_Terenni-program-Benesov_kveten2023.pdf). [cit. 2024-03-12].

<sup>23</sup> § 33 odst. 1., zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách

sociální služby a uživatelem k přímému kontaktu, ale služby se poskytují elektronicky, anebo zásilkami.



Graf 2: Počet jednotlivých forem poskytování v ČR

Zdroj: registr poskytovatelů služeb

Graf znázorňuje poměr mezi jednotlivými formami poskytování sociálních služeb v České republice v roce 2024. Jednotlivé formy se vyskytují v celkem vyrovnaném počtu a dokazují tím to, že žádná z nich není zanedbatelná a všechny poskytují pomoc a podporu, kvůli které byly vytvořeny.

## 3.2 Základní oblasti služeb

Jak již bylo zmíněno, sociální služby se rozdělují na tři základní oblasti. Každá oblast má různé cíle a prostředky k jejich naplnění. Reagují na odlišné situace v životě člověka a na základě těchto odlišností jsou rozděleny do kategorií, které budou blíže specifikovány.

### 3.2.1 Sociální poradenství

Sociální poradenství má také své základní dělení. Tím je základní sociální poradenství a odborné. Základní sociální poradenství je určitou “startovací čarou” sociálních služeb. Tento druh sociálního poradenství je povinen zahrnout každý poskytovatel sociálních služeb a podle ZSS je poskytováno zdarma.<sup>24</sup> Poskytovatelé vždy musí uvědomit jejich uživatele. Slouží k podání důležitých informací ohledně řešení a dalšího postupu v nepříznivé situaci uživatele. Zde také

---

<sup>24</sup> ARPIDA – CENTRUM PRO REHABILITACI OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM, Z.Ú. Základní sociální poradenství. Online. Dostupné z: <https://www.arpida.cz/socialni-sluzby/zakladni-socialni-poradenstvi>. [cit. 2024-03-12].



není cílem vyřešit za uživatele všechny jeho problémy a napravit jeho nepříznivou situaci, ale dopomoci mu k jeho vlastní činnosti. Uživatel může mít například problém uplatňovat svá práva, nebo nedodrží povinnosti jemu určené. Základní sociální poradenství bych definovala jako “základní informační balíček”, který by měl uživatele obohatit o informace. Po absolvování tohoto druhu sociální péče je možné, že nebude potřebovat další oblast sociálních služeb a sám bude dál pokračovat v řešení tíživé situace.<sup>25</sup> Může ale nastat situace, že poradenství nebude dostačující, a proto se mezi úkony poradenství řadí i poskytování informací o výběru jiného druhu sociálních služeb, které by uživateli měly pomoci k větší hloubce. Poradenství se poskytuje všem osobám, které se dostaly do nepříznivé životní situace. Zejména pak osobám, které nemají kde bydlet, trpícím chronickým duševním onemocněním, osobám, jež jsou členy etnické menšiny, obětmi trestné činnosti nebo osobám s jiným zdravotním postižením.<sup>26</sup>

Odborné sociální poradenství je více specializované a zaměřuje se na jednotlivé okruhy občanů podle jevu, který je přivedl k potřebě sociálního poradenství, nebo cílové skupiny, na kterou se vztahuje poradenství. V roce 2006 byla zřízena asociace, která má za cíl sdružovat organizace poskytující poradenství, podporovat je, pomáhat k vylepšování poskytovaných služeb. Asociace sociálního poradenství funguje na členském principu, členy mohou být samotní poskytovatelé, nebo právnické osoby, které poradenství zastřešují.<sup>27</sup> Stejně jako tomu je u základního poradenství, ani odborné nemusí vyřešit tíživou situaci uživatele, úkolem poradenství v tomto případě bude poskytnout informace o dalších sociálních službách pro něj vhodných. Dále mohou provádět sociálně terapeutické činnosti či pomáhat při vyřizování běžných záležitostí. Protože je tento druh poradenství odborný, nemůže se klientům s rodinnými problémy a klientům zdravotně postiženým věnovat jeden odborník. Proto můžeme rozdělovat poradenství na oblasti, ve kterých působí. Půjde o pracovní poradenství, které využívají občané, mající horší uplatnění na trhu práce, ať už z důvodu zdravotního postižení, či absolventi škol. Dále sem řadíme rodinné a manželské poradenství,

---

<sup>25</sup> MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Sociální poradenství v ČR. Online. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/225517/Kalvoda.pdf/a9dd8a0e-b886-cc47-724a-05bdd175e2d1>. [cit. 2024-03-12].

<sup>26</sup> ARNOLDOVÁ, Anna. Sociální péče 2. díl – Učebnice pro obor sociální činnost. 2016. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-5148-1. s. 83-87

<sup>27</sup> ARNOLDOVÁ, Anna. Sociální péče 2. díl – Učebnice pro obor sociální činnost. 2016. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-5148-1. s. 88-94

kteří se zaměřuje na prevenci rozvodu, pomoc matkám samoživitelkám či pomoc při výchovných problémech s problematickou mládeží. Dalším typem poradenství je gerontologické, jež je zaměřeno na pomoc seniorům s pamětí, zprostředkování různých zájezdů, nebo pomoc při zprostředkování cesty k lékařům. Posledními druhy poradenství je specializované poradenství pro zdravotně postižené občany či poradenství k překonání obtížných životních situací.<sup>28</sup>

Příkladem zde může být Člověk v tísni, tato organizace je poskytovatelem odborného sociálního poradenství v mnoha oblastech, jako je například dluhové poradenství, pomoc obětem trestných činů či pomoc uprchlíkům na území ČR. Zaměřím se na dluhové poradenství, kde se uživatelům poskytuje pomoc formou kontaktování věřitelů, pomoc se slučováním exekucí, orientací v tomto prostředí či zajištěním oddlužení. Byla zřízena i telefonická linka, kterou podle webových stránek Člověka v tísni uživatelé využívají hojně. V rámci poskytování služeb je i zhodnocení toho, zda půjčka, kterou si chce uživatel vzít, je v pořádku, případně pomáhají s jejím výběrem, aby se člověk nedostal do větších problémů, než kterým čelí v době, kdy už je mu poradenství poskytováno.<sup>29</sup>

### 3.2.2 Služby sociální péče

Poskytují pomoc a podporu velkému okruhu osob, kteří nejsou schopní se o sebe dostatečně postarat. Nemusí nutně jít o fyzicky znevýhodněnou osobu, u které se dá říci, že je absence soběstačnosti předpokládána, může jít i o osobu trpící psychickou poruchou či jinou nemocí. Cílem těchto služeb je, aby osoba, které byla služba poskytována, po jejím skončení byla schopna samostatného života a navrácena do společenského okruhu. Veškeré služby v rámci sociální péče jsou poskytovány za finanční úhradu, je ale možné požádat o příspěvek, který mnoha osobám vypořádávajícím se s nepříznivou situací usnadní další fungování a díky příspěvku si budou moci dovolit tyto služby směřující ke zkvalitnění jejich dalšího života. Rozdílem od sociálního poradenství je mnohočetnost poskytovaných služeb a naprosto odlišná forma, v níž se služby uskutečňují. Většina služeb péče trvá po delší dobu a není vyloučeno, že by sociální poradenství trvalo déle prostřednictvím

---

<sup>28</sup> MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Sociální poradenství v ČR. Online. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/225517/Kalvoda.pdf/a9dd8a0e-b886-cc47-724a-05bdd175e2d1>. [cit. 2024-03-12].

<sup>29</sup> MAGDALÉNA, O.P.S. TERÉNNÍ PROGRAM MAGDALÉNA, O.P.S. – BENEŠO. Online. Dostupné z: [https://www.magdalena-ops.cz/wp-content/uploads/2023/05/Web\\_Terenni-program-Benesov\\_kveten2023.pdf](https://www.magdalena-ops.cz/wp-content/uploads/2023/05/Web_Terenni-program-Benesov_kveten2023.pdf). [cit. 2024-03-12].

více návštěv zařízení poskytujících je. Nejde však o služby poskytované pobytovou formou na delší dobu.

Už podle názvu je zřejmé, že nepůjde o jeden druh služby, ale že jich bude mnoho. *“U každé služby je nezbytné, aby byl zprostředkován kontakt se společenským prostředím, poskytnuta pomoc při uplatňování práv, oprávněných zájmů a při obstarávání osobních záležitostí a pomoc při komunikaci vedoucí k uplatňování práv a oprávněných zájmů.”*<sup>30</sup>

Mezi služby sociální péče patří:

- *“Osobní asistence*
- *Pečovatelská služba*
- *Tisňová péče*
- *Průvodcovské a předčitatelské služby*
- *Podpora samostatného bydlení*
- *Odlehčovací služby*
- *Centra denních služeb*
- *Denní stacionáře*
- *Týdenní stacionáře*
- *Domov pro osoby se zdravotním postižením*
- *Domov pro seniory*
- *Domovy se zvláštním režimem*
- *Chráněné bydlení*
- *Sociální služby poskytované ve zdravotnických zařízeních”*<sup>31</sup>

Tyto služby jsou poskytovány v různých formách, osobám s různým věkovým rozpětím, které se mohou nacházet v jiných obtížných situacích. Nicméně všechny problémy, které tyto osoby řeší, mají stejný důsledek, a tím je nepříznivá sociální situace. Proto mají tyto služby stejný cíl, ke kterému ale nemusí vést stejná cesta nápravy a pomoci.

Příkladem z oblasti odlehčovacích služeb je DUHA o.p.s. Je to pobytová odlehčovací služba, jež po určenou dobu pomáhá uživatelům od 19 let, kteří jsou omezeni tělesným postižením, jiným zdravotním postižením či stářím. Cílem je, aby osoby, které o uživatele běžně pečují, měly čas na odpočinek a regeneraci

---

<sup>30</sup> ARNOLDOVÁ, Anna. Sociální péče 2. díl – Učebnice pro obor sociální činnost. 2016. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-5148-1. s. 83-87

<sup>31</sup> § 39-52, zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách

a mohly poskytnout péči osobám, kteří ji potřebují. Organizace poskytuje služby typu výchovné, vzdělávací a aktivizační činnosti, poskytnutí pobytu či pomoc při běžných záležitostech, jako je osobní hygiena.<sup>32</sup>

Dalším příkladem je příspěvková organizace, kterou zřizuje Olomoucký kraj – Klíč. Toto centrum je určitým souborem sociálních služeb, poskytuje služby týdenního a denního stacionáře, chráněné bydlení, podporu samostatného bydlení a další.<sup>33</sup> Jednou z poskytovaných služeb je Týdenní stacionář Petrklíč, kde se snaží zachovávat a dále zlepšovat schopnosti uživatelů, jejich znalosti a schopnosti. Je to služba pro osoby od 7 do 64 let, které mají z nějakého důvodu sníženou soběstačnost. Těmi důvody může být mentální, smyslové, tělesné postižení či jejich kombinace. Důležitým bodem je, aby se dosáhlo soběstačnosti uživatele a aby se prohlubovala míra mezilidských vztahů, či se alespoň nezmenšovala. Služby se poskytují formou pobytovou a jejich součástí je i strava, pomoc při osobní hygieně, běžných denních činnostech, různé aktivity, vzdělávání, pomoc při návštěvách lékaře či kulturních akcí.<sup>34</sup>

### 3.2.3 Služby sociální prevence

U těchto služeb je mnoho podobného jako u služeb sociální péče, také se poskytují v různých formách, osobám s různým věkovým rozpětím a také může být odlišná příčina vzniku nepříznivé sociální situace. Rozdílem zde ale je, že tyto služby se snaží předejít dalším nežádoucím jevům, například úplnému vyloučení osoby ze společnosti. Opět se k cíli dochází jinými prostředky, ale prakticky se pokoušejí dojít k tomu samému.

Jednotlivé služby sociální prevence:

- *“Raná péče*
- *Telefonická křížová pomoc*
- *Tlumočnické služby*
- *Azylové domy*
- *Domy na půl cesty*
- *Kontaktní centra*

---

<sup>32</sup>DUHA O.P.S. Pobytová – odlehčovací služba. Online. Dostupné z: <https://www.pomocseniorum.cz/pobytova-odlehcovaci-sluzba/>. [cit. 2024-03-12].

<sup>33</sup> KLÍČ – CENTRUM SOCIÁLNÍCH SLUŽEB, P.O. Jak požádat o službu. Online. Dostupné z: <https://www.klic-css.cz/sluzby/jak-pozadat-o-sluzbu>. [cit. 2024-03-12].

<sup>34</sup> KLÍČ – CENTRUM SOCIÁLNÍCH SLUŽEB, P.O. Týdenní stacionář Petrklíč. Online. Dostupné z: <https://www.klic-css.cz/sluzby/tydenni-stacionar-petrklic>. [cit. 2024-03-12].

- *Krizová pomoc*
- *Intervenční centra*
- *Nízkoprahová denní centra*
- *Nízkoprahová zařízení pro děti a mládež*
- *Noclehárny*
- *Služby následné péče*
- *Sociálně aktivizační služby pro rodiny s dětmi*
- *Sociálně aktivizační služby pro seniory a osoby se zdravotním postižením*
- *Sociálně terapeutické dílny*
- *Terapeutické komunity*
- *Terénní programy*
- *Sociální rehabilitace”<sup>35</sup>*

Jednou ze služeb je Sociálně terapeutická dílna Diakonie Českobratrské církve evangelické Praha, napomáhající osobám s mentálním postižením ve věku od 18 do 64 let s uplatněním na chráněném trhu práce, či jen s vhodným trávením volného času. Veškeré činnosti v dílně by měly podporovat jejich uživatele a inspirovat je do jejich dalšího života. Práce v dílně nespočívají jen v ručních pracích, i když je to jejich velká část. Mimo šití a vytváření výrobků z keramiky se zde uživatelé učí i tomu, že je třeba po každé činnosti uklidit prostory. Následně uživatelé prodávají své výrobky a to jim dává pocit, že něco dokázali a mohou v tom dále pokračovat.<sup>36</sup>

Další služba, kterou krátce popíší, je intervenční centrum. Příkladem poskytovatele může být Diecézní charita Plzeň, která poskytuje služby intervenčního centra ambulantní a terénní formou a zdarma. Služba je poskytována osobám, které jsou nějakým způsobem ohroženy; může jít o domácí násilí v jakékoli formě, nejen fyzické. Nejde zde jen o podporu, ale také o zajištění bezpečí, kompletní pomoc i z pohledu právního, podporu uživatele, aby požádal

---

<sup>35</sup> ČLOVĚK V TÍSNĚ. Odborné sociální poradenství. Online. Dostupné z: <https://www.clovekvtsni.cz/co-delame/socialni-prace-v-cr/odborne-socialni-poradenstvi>. [cit. 2024-03-12].

<sup>36</sup> DIAKONIE ČESKOBATRSKÉ CÍRKVE EVANGELICKÉ. Sociálně-terapeutická dílna. Online. Dostupné z: <https://www.praha.diakonie.cz/sluzby/socialne-terapeuticka-dilna>. [cit. 2024-03-12].

o pomoc své blízké či spolupráce s organizacemi, které se specializují na pomoc ohroženým osobám.<sup>37</sup>

### 3.3 Subjekty sociálních služeb

Zřizovatelé, poskytovatelé a uživatelé jsou tři základní subjekty sociálních služeb, bez kterých by nemohly sociální služby fungovat a poskytovat svou pomoc osobám, jež ji potřebují. Odlišnost zřizovatelů a poskytovatelů služeb je důležitá zejména ve finanční náročnosti pro uživatele služeb.

#### 3.3.1 Zřizovatelé a poskytovatelé

Organizace je zde poněkud rozmanitá, s jistou ale můžeme říci, že zřizovateli budou územní samosprávné celky, a to jak vyšší (kraje), tak nižší (obce). Pokud jako zřizovatelé vystupují tyto celky, pro oba platí, že mohou služby zřizovat ve dvou zákonných formách. Tou první je zřizování sociálních služeb jako organizační složky, bez právní subjektivity. Tato činnost pak spadá do samostatné působnosti územních samosprávných celků. Další možností je, aby obce a kraje zařizovaly služby formou příspěvkové organizace, ta už má právní subjektivitu. Dalším zřizovatelem, doplňujícím obce a kraje, je Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (dále jen MPSV), které se soustředí na oblast sociální péče.

Jmenovitě zřizuje tyto ústavy:

- *“Centrum sociálních služeb Tloskov*
- *Centrum pobytových a terénních sociálních služeb Zbůch*
- *Centrum sociálních služeb pro osoby se zrakovým postižením v Brně-  
Chrlících*
- *Centrum Kociánka*
- *Centrum sociálních služeb Hrabyně”*<sup>38</sup>

MPSV dále zřizuje ústavy výzkumného charakteru, které mají celostátní působnost. Tyto ústavy nemají jednotný cíl a předměty své činnosti. V první řadě jde zejména o činnost výzkumnou, avšak vedlejšími činnostmi mohou být různá školení, poradenství či konzultace.

---

<sup>37</sup> DIECÉZNÍ CHARITA PLZEŇ. Intervenční centrum Plzeňského kraje. Online. Dostupné z: <https://www.dchp.cz/jak-pomahame/v-plzenskem-kraji/pomoc-v-krizovych-situacich/intervencni-centrum-plzenskeho-kraje/>. [cit. 2024-03-12].

<sup>38</sup> MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. O MPSV. Online. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/o-mpsv>. [cit. 2024-03-04].

O územních samosprávných celcích a MPSV hovoříme jako o státních organizacích, zřizovateli se ale mohou stát i organizace, které nazýváme jako nestátní. Velký rozdíl mezi státními a nestátními organizacemi je v jejich financování. Zřizovatelské subjekty, které označujeme jako státní, jsou financovány z veřejných rozpočtů, zatímco ty nestátní, kterými mohou být neziskové organizace, církve nebo firmy soukromého charakteru, jsou financovány ze soukromých zdrojů. Jsou jimi dary, poplatky za služby od uživatelů, také v kombinaci s financováním z veřejných zdrojů, čímž mohou být například dotace.

Zřizovatelé zajišťují financování, fungování služeb a také vykonávají nad poskytováním služeb dozor. Důležitá je spolupráce mezi subjektem zřizovatele a poskytovatele, v konečném důsledku je důležitá spolupráce zřizovatelů i se samotnými uživateli. Tato spolupráce je významná zejména z hlediska kvality služeb a uspokojení poptávky po službách.

Poskytovatelé jsou subjektem, který služby přímo poskytuje, i tak ale může na plánech poskytování služeb a jejich dalším rozvoji spolupracovat právě se zřizovatelem. Jejich vzájemná spolupráce je naprosto klíčová, zejména z finančního hlediska. Pokud by nebylo zřizovatelů, poskytovatelé by mnohdy služby nemohli poskytovat, neměli by finanční zdroje, které zajišťuje právě zřizovatel. Protože mají zřizovatelé na starosti financování, mohou zasahovat i do oblasti cílů konkrétních financovaných služeb a jejich kvality. To poskytovatele může také silně ovlivnit v jejich působení.

V některých případech se subjekt poskytovatele a zřizovatele překrývá a je to v podstatě jeden a ten samý subjekt. Je to například Magdaléna o.p.s., což je adiktologické centrum, které bylo zřízeno za účelem poskytování služeb osobám závislým. Pokud je ale zřizovatelem územní samosprávný celek, musí zřídit příspěvkovou organizaci, která je dále tím poskytovatelem, a zde se tedy subjekty poskytovatele a zřizovatele „neslévají“ do jedné osoby. Stejně je tomu tak u církví jako zřizovatelů. Příkladem by mohla být Českobratrská církev evangelická, která je zřizovatelem neziskové organizace Diakonie Českobratrské církve evangelické. Ta je jedním z největších poskytovatelů sociálních služeb v České republice.

Jistou úlohu u poskytování sociálních služeb má i stát, i když přímým poskytovatelem či zřizovatelem není. Jeho prioritou v této oblasti je vytváření

vhodných podmínek pro jejich poskytování. V návaznosti na určení, že zřizovateli jsou územní samosprávné celky, je důležitá jejich podpora státem.<sup>39</sup>

### **3.3.1.1 Podmínky pro poskytování sociálních služeb**

Aby mohly být služby poskytovány, je třeba splnit některé podmínky, dané ZSS.

#### **Registrace**

Aby mohlo dojít k poskytování sociálních služeb, je nutné, aby služba byla podrobena registraci, o které rozhoduje krajský úřad práce. Jinak tomu bude, pokud zřizovatelem sociální služby je ministerstvo: v tom případě o registraci rozhoduje ono samo. Samotná registrace má několik podmínek, které je nutné splnit. Mezi hlavní podmínky patří písemná žádost o registraci, aby byly osoby, které budou služby poskytovat, odborně způsobilé a aby tyto osoby byly bezúhonné. Dále je nutné, aby byly zajištěny hygienické podmínky v zařízení a aby byl zajištěn prostor pro poskytování. Služby, které jsou již registrovány, jsou umístěny v seznamu MPSV na jeho webových stránkách a jsou veřejně dostupné, aby si každý uživatel mohl vybrat podle svých potřeb a podle svého bydliště. K poskytování může dojít ode dne, kdy rozhodnutí o registraci nabylo právní moci, a není možné poskytovat služby, které nebyly označeny v tomto rozhodnutí.<sup>40</sup>

#### **Práva a povinnosti poskytovatelů**

Poskytovatelé mají podle zákona určité povinnosti, které je nutné dodržovat, aby k poskytování služeb mohlo docházet i nadále. Jednou z povinností je poskytování služeb základního sociálního poradenství bez ohledu na to, jakou službu má poskytovatel registrovanou. Je to nedílnou součástí každého druhu služby.<sup>41</sup> Další povinností je před začátkem činnosti uzavřít pojistnou smlouvu. „*Toto pojištění musí být sjednáno po celou dobu, po kterou poskytuje sociální služby podle tohoto zákona. Poskytovatel sociálních služeb je povinen do 15 dnů ode dne uzavření pojistné smlouvy zaslat její úředně ověřenou kopii registrujícímu orgánu.*“<sup>42</sup> ZSS upravuje i další povinnosti, které jsou poměrně rozsáhlé, a většina má za cíl to, aby

---

<sup>39</sup> ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Sociální služby. Online. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/37088856/19002915k5.pdf/ede8592d-b6be-4b53-8b79-2c89744e03ed?version=1.1>. [cit. 2024-03-12].

<sup>40</sup> PORTÁL VEŘEJNÉ SPRÁVY. Registrace sociální služby. Online. Dostupné z: <https://portal.gov.cz/sluzby-vs/registrace-socialni-sluzby-S10918>. [cit. 2024-03-12].

<sup>41</sup> § 37 odst. 2., zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách

<sup>42</sup> § 80, zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách



byly služby dobře dostupné, aby byli potenciální uživatelé dobře informováni o všech aspektech poskytované služby, aby bylo jejich poskytování účelné a nebylo poskytováno z jiných důvodů, než je pomoc osobám, jež pomoc potřebují. Zajímavou povinností je, že v domovech pro osoby se zdravotním postižením je možné vykonávat ústavní výchovu, výchovná opatření či předběžné opatření, a pokud je výkon soudně nařízen, musí být v poskytnutí sociální služby dána přednost danému dítěti.<sup>43</sup> Poskytovatel musí dodržovat i spoustu dalších povinností, i když tak nejsou zákonem nazývány. Mezi ně řadíme například další vzdělávání zaměstnanců.

Pokud jsme si vymezili povinnosti poskytovatelů, je nutné si vymezit i jejich práva. Hned prvním právem poskytovatele je, že si může vybrat své zaměření, tedy sdružení služby, který bude napsán v žádosti o registraci. Dalším právem je ochrana a podpora jeho zaměstnanců či odmítnutí osoby žádající o poskytování služby. Toto právo na odmítnutí ale není absolutní a musí pro něj existovat zákonné důvody, jako je nedostatek kapacity nebo například to, že osoba chce službu, která jí nemůže být poskytnuta.<sup>44</sup>

### 3.3.2 Uživatelé

Jsou to osoby, které procházejí či prošly těžkým obdobím a těžkou situací ve svém životě a potřebují s jejím vypořádání pomoci od poskytovatelů služeb. Můžeme je vymezit jako osoby nepřizpůsobivé, osoby s tělesným nebo mentálním postižením, rodiny s dětmi či seniory.<sup>45</sup> Oprávněné osoby nazýváme různě, nejčastěji klienti, uživatelé.<sup>46</sup> Cílem je, aby byly naplněny potřeby uživatelů, aby se z těchto obtížných situací s pomocí dostali a aby se jim dál dalo pokud možno předejít. U osob uživatelů je potřebný individuální přístup, každý člověk je jiný a také je široká škála problémů, se kterými je jim třeba pomoci. Důležitým aspektem je, aby byla respektována důstojnost člověka. Osobou potřebující pomoc může být lidská bytost v kterémkoli věku a s jakýmkoli problémem, od dětí potřebujících pomoc při

---

<sup>43</sup> § 48 odst. 4., § 88 písm. j), zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách

<sup>44</sup> MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Práva a povinnosti poskytovatelů. Online. Dostupné z: <https://rpq.mpsv.cz/prava-a-povinnosti-poskytovatele/>. [cit. 2024-03-12].

<sup>45</sup> VRBOVÁ, Lucie. Sociální služby v sociálním zabezpečení. Online, Diplomová práce. Brno: Právnická fakulta Masarykovy univerzity, 2009. Dostupné z: [https://is.muni.cz/th/wccji/diplomova\\_prace\\_final.pdf](https://is.muni.cz/th/wccji/diplomova_prace_final.pdf). [cit. 2024-03-13]. s. 11

<sup>46</sup> MATOUŠEK, Oldřich. Sociální služby: legislativa, ekonomika, plánování, hodnocení. 2007. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-310-9. s. 14

vzdělávání a výchově, dospělých s nemožností uplatnění na trhu práce nebo až k drogově závislým.

Senioři, kteří se nedokážou dopravovat na vyšetření, mající obtíže se samostatným bydlením, či osoby se zdravotním postižením, jež mohou mít problémy ve více aspektech od samostatného žití, uplatnění se na trhu práce, či zapojení se do společenského života – každá tato osoba by měla najít vhodné zařízení, kde jí bude poskytnuta pomoc. K tomu, aby byla uživateli poskytnuta služba, je nutné podepsat smlouvu a udělit poskytnutí sociální služby. U některých služeb je nutné, aby byla smlouva uzavřena v písemné podobě. Těchto služeb je více, pro příklad uvedu služby osobní asistence, pečovatelské služby či domovy pro seniory. V případě služeb rané péče, tlumočnických služeb, krizové pomoci, intervenčních center, sociální rehabilitace, či sociálně aktivizačních služeb pro rodiny s dětmi není nutná písemná forma smlouvy, ale v případě, že jedna ze stran formu písemnou navrhne, musí tomu tak být. Před uzavřením smlouvy je nutné, aby uživatel doložil poskytovateli svůj zdravotní stav posudkem od praktického lékaře.<sup>47</sup> Díky uzavírání smluv se poskytování služeb jeví velice formálně, pro uživatele to má ale velký význam v tom ohledu, že to zajišťuje jeho rovnost s poskytovatelem.

### **3.3.3 Vztah mezi poskytovateli a uživateli sociálních služeb**

*“Osoba může požádat o poskytnutí sociální služby poskytovatele sociálních služeb nebo může požádat obec, ve které má trvalý nebo hlášený pobyt, o zprostředkování možnosti poskytnutí sociální služby anebo o zprostředkování kontaktu s poskytovatelem sociálních služeb.”*<sup>48</sup> Vztah mezi těmito subjekty vzniká na základě uzavření smlouvy o poskytování služeb. Před uzavřením smlouvy musí dojít ke kontaktu mezi nimi, aby bylo jisté, zda má žádající osoba nárok na poskytnutí daných služeb, zda je žádoucí služba poskytována v daném zařízení, a následně si sjednají podmínky poskytování. Už v této fázi může dojít k základnímu požadavku při výkonu sociálních služeb, jímž je individuální přístup.

Obě strany mohou mít specifická přání či požadavky. Pokud je to v rámci zákonných povinností, práv a v možnostech obou subjektů, je individuální přístup jen vítán a může pomoci ke snazší cestě k cíli poskytovaných služeb. *“Uživateli ze*

---

<sup>47</sup> § 91, odst. 1., zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách

<sup>48</sup> § 90, zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách

*smlouvy vyplývá právo vymáhat sjednaný rozsah služeb po poskytovateli a poskytovateli tak vyplývá povinnost poskytovat služby bezpečným a profesionálním způsobem”* <sup>49</sup> Pokud je to možné, uživatel s odbornými zaměstnanci zařízení plánuje další průběh poskytování služeb a není vyloučena možnost po společném zvážení průběh měnit. I tato možnost je důsledkem individuálního přístupu a poukazuje na rovný vztah mezi subjekty. Obě strany vůči sobě mají práva a povinnosti, které je třeba dodržovat.

---

<sup>49</sup> VRBOVÁ, Lucie. Sociální služby v sociálním zabezpečení. Online, Diplomová práce. Brno: Právnická fakulta Masarykovy univerzity, 2009. Dostupné z: [https://is.muni.cz/th/wccji/diplomova\\_prace\\_final.pdf](https://is.muni.cz/th/wccji/diplomova_prace_final.pdf). [cit. 2024-03-13]. s. 18

## 4 Zaměstnanec v sociálních službách

V této kapitole se budu zabývat zaměstnanci těchto služeb, jejich kvalifikací, odměnami za jejich práci a vším, co se výkonu práce dotýká.

Je téměř zřejmé, že díky rozmanitosti poskytovaných služeb bude pracovních pozic více. Jednotlivé pozice mají různý charakter a také je třeba jiných předpokladů pro jejich výkon. Obecně ale lze uvést, že zaměstnanci sociálních služeb jsou osoby pracující v organizacích, které poskytují sociální služby. Pokud bychom měli zkoumat obecné předpoklady pro výkon práce v sociálních službách, je nutné zmínit empatii, komunikativnost, schopnost se orientovat v různých prostředích a různých sociálních skupinách. Tato práce je mnohdy psychicky náročná a vyčerpávající, a proto je důležité, aby byli zaměstnanci odolní i v tomto směru.

“V sociálních službách vykonávají odbornou činnost

- a) *sociální pracovníci*
- b) *pracovníci v sociálních službách,*
- c) *zdravotničtí pracovníci,*
- d) *pedagogičtí pracovníci,*
- e) *manželští a rodinní poradci a další odborní pracovníci, kteří přímo poskytují sociální služby.*

Při poskytování sociálních služeb působí rovněž dobrovolníci za podmínek stanovených zvláštním právním předpisem.”<sup>50</sup>

Blíže si osoby poskytující odbornou činnost popíšeme v dalších podkapitolách, které se budou věnovat náplni jejich práce, kvalifikaci a vzdělávání.

Dále mohou v zařízeních poskytujících sociální služby pracovat administrativní pracovníci, kteří mají na starosti běžnou agendu, spravují dokumenty a komunikují s uživateli při zařizování poskytování služby. Mohou zde být ale zaměstnány i osoby, které nemají v pracovní náplni komunikaci s klienty a poskytování pomoci. Takto můžeme definovat osoby zajišťující technický chod zařízení nebo osoby uklízející prostory zařízení.

---

<sup>50</sup> § 115 odst 1., 2., zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách

## 4.1 Vznik a zánik pracovněprávního vztahu zaměstnanců v sociálních službách

Vznik, změna a zánik pracovněprávních vztahů zaměstnanců v sociálních službách se řídí ZSS a nenajdeme zde odchylky pro tuto pracovní oblast. Je ale třeba uvést, že pracovní podmínky nemusí být řízeny pouze pracovní smlouvou, která zakládá tento vztah, ale také kolektivní smlouvou v rámci kolektivního vyjednávání. Příkladem může být kolektivní smlouva z roku 2017, která upravuje finanční podmínky zaměstnanců, dovolenou, možnost čerpání z fondu FKSP a také ustanovení z oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.<sup>51</sup>

### Vznik

Vznik pracovního poměru může nastat díky pracovní smlouvě, která musí mít určité náležitosti. Těmi je obsažení druhu práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce. Nutností je, aby tato smlouva byla uzavřena písemně.<sup>52</sup> *“Pracovní smlouva může obsahovat ujednání o době trvání pracovního poměru.”*<sup>53</sup> Tím se myslí pracovní poměr na dobu určitou či na dobu neurčitou. V této oblasti nenajdeme podstatné odchylky od běžné pracovní smlouvy, jen u pracovníků poskytujících služby terénní formou se může ve smlouvě uvádět jako místo výkonu práce “terén”, či “místo výkonu práce podle potřeb klientů”.

Dalším způsobem vzniku pracovního poměru může být jmenování. Není to dvoustranné právní jednání jako u smlouvy, ale i při jmenování jako jednostranném právním jednání je důležité, aby zaměstnanec s tímto zánikem pracovního poměru souhlasil a došlo ke konsenzu.<sup>54</sup> Jmenováním bude pracovní poměr vznikat v případech, kdy jde o výkon vedoucí funkce. Tím může být například vedoucí příspěvkové organizace.<sup>55</sup>

---

<sup>51</sup> Kolektivní smlouva mezi zaměstnavatelem: Sociální služby Česká Třebová a Základní organizací Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče České republiky: Sociální služby – Česká Třebová Pečovatelská služba

<sup>52</sup> § 34 odst. 1, 2 zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce

<sup>53</sup> 23 BĚLINA, Miroslav a kol., Pracovní právo. 6. Doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2014. 464 s. ISBN 978-80-7400-283-0. str. 173

<sup>54</sup> 24 BĚLINA, Miroslav a kol., Pracovní právo. 6. Doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2014. 464 s. ISBN 978-80-7400-283-0. str. 175

<sup>55</sup> PRAVOMAT.CZ. JMENOVÁNÍ A ODVOLÁNÍ VEDOUČÍCH ZAMĚSTNANCŮ V PŘÍSPĚVKOVÝCH ORGANIZACÍCH. Online. Dostupné z: <https://www.pravomat.cz/jmenovani-odvolani-vedoucich-zamestancu.html>. [cit. 2024-03-18].

Vznik pracovněprávních vztahů může nastat i díky dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr. První možností je dohoda o provedení práce a druhou je dohoda o pracovní činnosti.<sup>56</sup>

Existuje však ještě jedna možnost, jak se dostat k práci v sociálních službách, která však není založena pracovní smlouvou a nejedná se o pracovní poměr. Jde o dobrovolníky, se kterými je možnost výkonu dobrovolnictví uzavřít písemnou smlouvu.<sup>57</sup>

### **Zánik**

*“Pracovní poměr může být rozvázán jen*

- a) dohodou,*
- b) výpovědí,*
- c) okamžitým zrušením,*
- d) zrušením ve zkušební době.”<sup>58</sup>*

Pokud jde ale o pracovní poměr na dobu určitou, může dojít ke skončení také uplynutím doby, na kterou byl původně sjednán. Ke skončení může dojít i z jiných důvodů a těmi jsou události, které nejsou závislé na lidské vůli, je to například smrt zaměstnavatele nebo zaměstnance, uplynutí doby na kterou byl pracovní poměr sjednán či dosažení věku, kdy už není možné danou práci vykonávat.<sup>59</sup>

Odlišná úprava je u skončení pracovního poměru založeného jmenováním. Zaměstnanec může být odvolán, nebo se pracovního místa vzdá. To ale není důvod, proč by měl pracovní poměr jako takový zaniknout, zaměstnavatel se bude snažit najít pro zaměstnance jinou pozici, která nebude založena na jmenování, a teprve pokud se svým umístěním zaměstnanec nesouhlasí, jde o výpovědní důvod.<sup>60</sup>

---

<sup>56</sup> § 75, 76 zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce

<sup>57</sup> 27 § 3 odst. 2 zákona č. 198/2002 Sb. o dobrovolnické službě a o změně některých zákonů

<sup>58</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., Pracovní právo. 6. Doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2014. 464 s. ISBN 978-80-7400-283-0. str. 192

<sup>59</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., Pracovní právo. 6. Doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2014. 464 s. ISBN 978-80-7400-283-0. str. 200

<sup>60</sup> PŘÍRUČKA PRO PERSONÁLNÍ AGENDU A ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ.

VI.6 Rozvázání pracovního poměru založeného jmenováním. Online. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/VI6Rozvazanipracovnihopomeruzalo>. [cit. 2024-03-18].

## **4.2 Předpoklady, kvalifikace a další vzdělávání zaměstnanců v sociálních službách**

Jak již bylo zmíněno, je nutné rozlišit zaměstnance sociálních služeb podle jejich odbornosti, každý vykonává jiný druh práce a pomoci, potřebuje tedy často jiné vzdělání. Mnohdy je odlišná i náročnost splnění podmínek, aby mohla být činnost vykonávána, sem samozřejmě řadíme i otázku vzdělávání. Pro toto odlišení je nutné si každou pracovní pozici rozebrat a najít odlišnosti.

### **4.2.1 Sociální pracovník**

U sociálního pracovníka je nutné, aby měl základní předpoklady pro výkon tohoto povolání. Těmi je plná svéprávnost a odborná i zdravotní způsobilost. Klíčové je, aby osoba byla nadána kombinací osobních vlastností, těmi bude například již zmíněná, ale podle mého názoru podceňovaná složka empatie, soucit s uživateli, dále je pro správné a účelné poskytování pomoci důležitá komunikace s uživateli. U komunikace je dobré zjistit, jakým způsobem s klientem komunikovat. Každý preferuje jiný styl, a pokud je zvolen špatný, může to zamezit dosažení sledovaného cíle. Obě již zmíněné složky souvisejí se schopností naslouchat uživateli a zjistit pravý důvod či příčinu jeho obtíží. Další důležitou vlastností je analytické myšlení, které, ač se to nezdá, souvisí se schopností naslouchat. Pokud pracovník uživateli naslouchá, dalším krokem je analyzovat a vyhodnotit, jaký je ten pravý problém, přijít na vhodné řešení a pokusit se ho společnými silami vyřešit. S těmito osobními vlastnostmi musí být v kombinaci další dvě složky, kterými jsou profesní dovednosti a vzdělání. Profesní dovednost je složka obsahující znalosti a schopnosti, které může osoba poskytující služby uplatnit při výkonu své práce spočívající v poskytování pomoci v této oblasti. Samozřejmě je to obecný pojem, který je důležitý u každého povolání, a nikdo nenabývá profesní dovednost narozením. K jejímu naplnění je třeba praxe, která může být vykonána už za dob vzdělávání, či po dokončení studia postupným nabýváním zkušeností již v dané pozici. Poslední složkou, která je v kombinaci s těmi předchozími důležitá, je vzdělání.

V otázce vzdělání podmiňující výkon povolání sociálního pracovníka se řídíme ZSS. Podle tohoto zákona je nutné mít vyšší odborné vzdělání, či vysokoškolské vzdělání. Vzdělání musí být zaměřené na obory související se

sociální práci, sociální pedagogikou a jiné obdobné obory zabývající se touto problematikou.

Velice důležité je, aby sociální pracovník své znalosti dál prohluboval a díky zrychlení dnešní doby se učil novým technikám a postupům. Proto jim zaměstnavatelé poskytují různé formy dalšího vzdělávání, jimiž mohou být podle ZSS:

- a) *“specializační vzdělávání, zajišťované vysokými školami a vyššími odbornými školami a navazující na získanou odbornou způsobilost k výkonu povolání sociálního pracovníka,*
- b) *účast v kurzech s akreditovaným programem,*
- c) *odborné stáže,*
- d) *účast na školicích akcích,*
- e) *účast na konferencích.”*<sup>61</sup>

Zaměstnanec zařazený na tuto pozici musí absolvovat formu dalšího vzdělávání, a to v rozsahu minimálně 24 hodin za jeden kalendářní rok. Jinak tomu je, pokud pracovní poměr netrvá celý rok či pokud byl zaměstnanec nepřítomen po dobu delší, než je jeden měsíc. Zde se doba nutného dalšího vzdělávání podle ZSS krátí.

Pracovní náplň sociálního pracovníka není jednotvárná, naopak je velice různorodá. Není možné říci, že sociální pracovník má na starosti pouze pomoc uživatelům jejich služeb. Tito pracovníci pracují napříč různými organizacemi, a jak již víme, existuje více druhů sociálních služeb. Proto se pracovní náplň odvíjí od organizace, kde je zaměstnán, od druhu poskytující služby a od formy, ve které se poskytuje. V první řadě se uplatňují naslouchací a analytické schopnosti, protože nejdříve musí sociální pracovník vyhodnotit, jakou situaci uživatel prochází, a pak je třeba společně vymyslet, jak ji vyřešit. Samozřejmostí je poskytování pomoci a podpory; zde je důležitá složka empatie a soucitu. Pokud to vyžaduje situace, v rámci spolupráce navazují kontakt s dalšími organizacemi a zajišťují tak plný servis pro uživatele, pokud potřebuje pomoci i v jiném ohledu, pomáhají mu i s orientací v systému sociální péče, který je pro mnohé osoby náročný na zorientování, a tak se mu nemusí dostat té správné pomoci. Dalším bodem v jejich náplni práce je zhodnocení pokroku u uživatele, plánování dalších postupů a organizace různých programů pro komunitu. Pro zlepšování kvality

---

<sup>61</sup> § 111 odst. 2., zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách



poskytovaných služeb je důležitou částí jejich práce také dokumentace práce. Na základě vyhodnocení dokumentace je možné ji hodnotit a následně i zlepšovat.

#### 4.2.2 Pracovníci v sociálních službách

Tato pracovní pozice v oblasti sociálních služeb je velice rozsáhlá. Zahrnuje v sobě téměř veškeré každodenní činnosti uživatele a pracovní náplní pracovníka v sociálních službách je, aby mu byl nápomocen a snažil se o to, aby byl uživatel co nejdéle v co nejvyšší míře soběstačný. Míra soběstačnosti samozřejmě závisí na typu sociální péče, která je poskytována. Rozdíl bude v zařízeních domova pro seniory a v kontaktních centrech pro uživatele návykových látek. Proto s jistotou můžeme shrnout, že je to různorodá profese a záleží na tom, v jakém typu služeb je pracovník zaměstnán.<sup>62</sup>

Jak bylo zmíněno v úvodu této práce, v zařízeních sociálních služeb se zaměstnanci často střídají. Obzvlášť v této pozici. Je tomu tak z více důvodů. Prvním může být náročnost práce, která pro mnohé není vidět na první pohled. Práce je kombinací fyzické i psychické námahy. Je tedy žádoucí, aby osoba uchazeče o tuto pozici byla v dobré kondici a také měla vlastnosti blízké se požadavkům pro pozici sociálního pracovníka; kromě kondice je důležitá i osobnostní složka uchazeče. Druhým důvodem by mohly být nepříliš vysoké požadavky na kvalifikaci uchazečů. Na rozdíl od sociálních pracovníků není vyžadováno vyšší odborné či vysokoškolské vzdělání. Na tuto pozici uchazeč vystačí se základním vzděláním, kritériem pro přijetí ale je, že uchazeč musí podstoupit akreditovaný kvalifikační kurz. Podmínkou je jeho dokončení do 18 měsíců od nástupu. *“Podmínka absolvování kurzu neplatí, pokud má zájemce vzdělání v oboru ošetrovatel, sociální pracovník nebo ergoterapeut.”*<sup>63</sup> Spousta uchazečů tedy žádá o pracovní pozici pracovníka v sociálních službách s vidinou, že je to práce pro křehké pečující ženy, není třeba vyvíjet větší úsilí při výkonu práce a není třeba vyššího vzdělání. Z vlastních zkušeností vím, že tomu tak není, což ale většina uchazečů nevidí, a tak následně u této profese nevydrží.

---

<sup>62</sup> MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Příručka - povolání pracovník v sociálních službách. Online. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/1864299/Příručka\\_povolání\\_PSS\\_final.pdf/a315a803-4d1d-f2ed-2fcb-3b46b7b18140](https://www.mpsv.cz/documents/20142/1864299/Příručka_povolání_PSS_final.pdf/a315a803-4d1d-f2ed-2fcb-3b46b7b18140). [cit. 2024-03-16].

<sup>63</sup> MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Příručka - povolání pracovník v sociálních službách. Online. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/1864299/Příručka\\_povolání\\_PSS\\_final.pdf/a315a803-4d1d-f2ed-2fcb-3b46b7b18140](https://www.mpsv.cz/documents/20142/1864299/Příručka_povolání_PSS_final.pdf/a315a803-4d1d-f2ed-2fcb-3b46b7b18140). [cit. 2024-03-16]. str. 6

Další vzdělávání pro osoby vykonávající tuto profesi je téměř totožné pro sociální pracovníky i pro pracovníky v sociálních službách. Opět je zaměstnavatel povinen jej zajistit v rozsahu 24 hodin za kalendářní rok. Avšak s tím rozdílem, že pokud pracovník absolvuje akreditovaný kvalifikační kurz, v témže roce už nemusí podstupovat další prohlubování kvalifikace.<sup>64</sup>

Hlavními cíli této profese je podporovat a poskytovat pomoc. Aby bylo snažení účelné, k tomu je třeba, aby měli pracovníci určité vlastnosti. Mezi nejdůležitější se opět řadí empatie, komunikativnost, schopnost naslouchat, být otevřený různým kulturám a hodnotám lidí a hlavně flexibilita a individuální přístup. Ten je důležitý nejen napříč všemi druhy sociálních služeb, ale i v rámci jednoho zařízení, kde se mohou vyskytovat lidé s jinými obtížemi či lidé pocházející z jiných prostředí, tudíž s jinými zvyklostmi a potřebami.

### **4.2.3 Zdravotničtí pracovníci**

Úprava těchto pracovníků není obsažena v ZSS, nicméně tento zákon odkazuje na úpravu v zákonech č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních) a č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta.<sup>65</sup>

Aby se osoba mohla stát zdravotně sociálním pracovníkem, je nutné, aby získala patřičné vzdělání. První možností je absolvování akreditovaného zdravotnického studijního oboru se sociálním zaměřením, dále je to možné studiem vyšší odborné či vysoké školy se zaměřením na oblast sociální práce, zde je ale nutné absolvovat i kvalifikační kurz pro zdravotně-sociálního pracovníka. Podmínka kurzu neplatí pro osoby, které mají způsobilost k výkonu profese všeobecné nebo dětské sestry, porodní asistentky či zdravotnického záchranáře. Poslední možností odborné způsobilosti bez nutnosti kvalifikačního kurzu je specializační studium v oboru zdravotně-sociální péče po získané odbornosti všeobecné sestry.<sup>66</sup>

---

<sup>64</sup> § 116, odst. 9., zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách

<sup>65</sup> § 117, zákona č. 108/2006 Sb. o sociálních službách

<sup>66</sup> § 10, odst. 1., písm. a), b), c), zákona č. 96/2004 Sb. o nelékařských zdravotnických povoláních

Důležité vlastnosti, které by měl tento pracovník mít, jsou vesměs stejné jako u ostatních pracovníků sociálních služeb. Zde ale hraje větší roli to, aby měl uživatel s pracovníkem dobrý a vřelý vztah. Jen díky tomu bude uživatel plně otevřený ke komunikaci a nebude se obávat říci, co ho trápí. Více než u ostatních pracovníků je třeba individuálního přístupu a empatie. Pro zmenšení psychické zátěže pracovníka je důležité, aby si vytvořil mezi ním a uživateli určité mantinely. Pokud hranice nejsou, je velice snadné si jejich trápení brát za vlastní a trápit se spolu s nimi.<sup>67</sup>

*„Zdravotně sociální pracovník provádí činnosti v rámci preventivní, diagnostické, paliativní a rehabilitační péče v oboru zdravotně sociální péče a podílí se na ošetrovatelské péči v oblasti uspokojování sociálních potřeb pacienta.“*<sup>68</sup> Mezi jeho činnosti patří komunikace s uživateli, ale i s jeho rodinou. Důvodem, proč je komunikace s rodinou i uživatelem důležitá, je plné zjištění jeho problémů, zjištění příčin jeho problémů a možné rizikové faktory. Mnohdy je důvodem špatného stavu pouze chybějící komunikace. Do náplně práce ale patří i každodenní péče o uživatele, případně pomoc při zajištění lůžka následné péče, jako je například hospic či různé rehabilitační zařízení. Mohou dále poskytovat i služby nevykonávané v zařízeních služeb, ale i formou terénní v prostorách, jež jsou pro uživatele přirozené. Vykonávat profesi zdravotně-sociálního pracovníka je možné v mnoha druzích sociálních služeb. Například v dětských domovech, pečovatelských službách či v azylových domech.<sup>69</sup>

#### **4.2.4 Pedagogičtí pracovníci**

Jako u zdravotních pracovníků se úprava neřídí ZSS, ale zákonem č. 563/2004 Sb. o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů.

*„Pro výkon profese sociálního pedagoga je nutné dokončené vzdělání z vyšší odborné školy (DiS.), nebo vysokoškolským bakalářským či magisterským studiem (Bc., Mgr.), a to v oboru Sociální pedagogika/Sociální práce.“*<sup>70</sup>

---

<sup>67</sup> KUZNÍKOVÁ, Iva. *Sociální práce ve zdravotnictví*. 2011. Grada. ISBN 978-80-247-3676-1. s. 29-30

<sup>68</sup> NÁRODNÍ SOUSTAVA POVOLÁNÍ. *Regulované povolání – Zdravotně sociální pracovník*. Online. Dostupné z: <https://nsp.cz/jednotka-prace/zdravotne-socialni-pracov-3cc2>. [cit. 2024-03-17].

<sup>69</sup> KUZNÍKOVÁ, Iva. *Sociální práce ve zdravotnictví*. 2011. Grada. ISBN 978-80-247-3676-1. s. 47-52,75

<sup>70</sup> ASOCIACE SOCIÁLNÍCH PEDAGOGŮ. *Kdo je sociální pedagog?* Online. Dostupné z: <https://asocp.cz/asocp/kdo-je-socialni-pedagog/>. [cit. 2024-03-17].

Vlastnosti jsou opět velice podobné, mezi hlavní řadíme opět empatii. Další bude trpělivost, která je s ohledem na věkové rozpětí a charakteristiku klientů klíčová. Nastavení hranic je ze stejného důvodu jako u zdravotnických pracovníků také velice důležitou součástí „balíčku“ jejich požadovaných vlastností. Schopnost uvolnit se a odpočívat je také nutností, součástí této profese je každodenní kontakt a komunikace s lidmi, a tak je riziko takzvaného „vybití sociálních baterek“ a vyhoření.<sup>71</sup>

Díky označení pedagog se může zdát, že tato profese cílí pouze na děti a mládež, ale je tomu jinak a tito pracovníci se věnují osobám různého věku života, i dospělým a seniorům. Jejich náplní práce je komunikace s uživateli, podpora k lepšímu životnímu stylu, podpora k lepšímu trávení volného času a jeho využití například ke vzdělávání či sportu. Analyzuje chování uživatelů a poté navrhuje postup vedoucí ke zlepšení. Jeho cílem je opět to, aby si člověk ve výsledku dokázal pomoci sám, a dovádí ho k tomu různými procesy a aktivitami. Své služby provozuje i terénní formou, kdy vyloženě vyhledává své uživatele.<sup>72</sup> Mimo poradenství tito pracovníci vedou i skupinové aktivity vedoucí k socializaci uživatelů. Rámec jejich aktivit zahrnuje nejen komunikaci s rodinami, ale i s institucemi, které mohou být v procesu rozvoje sociálních dovedností a vzdělávání užitečné. Mohou jimi být OSPOD,<sup>73</sup> škola, kterou uživatel navštěvuje, nebo centra pro rodiny s dětmi.

#### **4.2.5 Manželští a rodinní poradci**

Tito poradci představují složku sociálního poradenství, konkrétně odborné sociální poradenství. „Podle ZSS je pro výkon tohoto povolání nutné vysokoškolské vzdělání z jednooborové psychologie, nebo vysokoškolské vzdělání humanitního směru, kde je ale nutností splnit postgraduální výcvik v metodách manželského poradenství a psychoterapie.“<sup>74</sup> Tento kurz musí být v rozsahu minimálně 400 hodin a je možné splnit i jiný obdobný kurz.

Jejich vlastnosti se nijak výrazně neliší od ostatních pracovníků v sociálních službách, ale nějaké odlišnosti se přece jen vyskytují. Důležitá je schopnost vcítit

---

<sup>71</sup> *Sociální pedagog x sociální pracovník*. Online. In: . Dostupné z: [https://is.muni.cz/el/ped/podzim2009/SV4BP\\_SSO/um/9230945/2.\\_Soc.\\_pedagog\\_vs.\\_soc.\\_pracovnik.pdf](https://is.muni.cz/el/ped/podzim2009/SV4BP_SSO/um/9230945/2._Soc._pedagog_vs._soc._pracovnik.pdf). [cit. 2024-03-17]

<sup>72</sup> ASOCIACE SOCIÁLNÍCH PEDAGOGŮ. *Kdo je sociální pedagog?* Online. Dostupné z: <https://asocp.cz/asocp/kdo-je-socialni-pedagog/>. [cit. 2024-03-17].

<sup>73</sup> Orgán sociálně-právní ochrany dětí

<sup>74</sup> § 116a, odst. 1., zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách

se do uživatelské situace a porozumět těmto lidem. Dalším aspektem je neutralita: poradce by neměl být zaměřen pouze na jednu stranu, měl by vyhodnotit situaci a umět poskytnout poradenství nezávisle na jeho osobních pocitech a postojích.

Náplň jejich práce cílí na úzký okruh osob, které může trápit velký okruh problémů. Zabývají se poradenstvím v oblasti mezilidských vztahů, osobních i rodinných. Lidské vztahy jsou složitá disciplína, a proto je okruh jejich působení poměrně široký. Řeší problémy z oblasti rozvodů, péče o děti po rozvodovém řízení a zvládání osobních pocitů, jako je žárlivost. Mohou i dopomoci k uzavření různých dohod, týkajících se například péče o děti.<sup>75</sup>

#### 4.2.6 Další odborní pracovníci

*„ZSS uvádí, že odbornou způsobilostí pro další odborné poradce poskytující sociální služby přímo je vysokoškolské vzdělání.“<sup>76</sup>*

Tito odborníci mohou být různě zaměřeni, a proto je složité definovat jejich náplň práce. Mohou to být terapeuti, poradci pro osoby závislé na návykových látkách, pracovníci s osobami tělesně nebo duševně postiženými či terapeuti specializující se na děti a mládež. Potřebné vlastnosti těchto odborníků jsou stejné jako u předchozích pracovníků a jejich nabytí poukazuje na komplexnost jejich služeb.

Klientům poskytují pomoc například při hledání právní či finanční pomoci, poskytování poradenství osobám ubytovaných v azylových domech a plánují jejich činnosti a cíle po opuštění zařízení. Účastní se také výběru klientů vhodných pro určitý druh sociálního programu. Mezi odborníky řadíme například sociální pracovníky v oblasti veřejné správy, vedoucí azylového domu nebo poradce pro děti a mládež.<sup>77</sup>

#### 4.2.7 Dobrovolníci

ZSS zde odkazuje na zákon č. 198/2002 Sb. o dobrovolnické službě. Tento zákon definuje, že „dobrovolník je ten, kdo vykonává dobrovolnickou službu, a to bez nároku na jakoukoli odměnu.“<sup>78</sup> Kromě toho, že je dobrovolnictví bezplatné,

---

<sup>75</sup> ASOCIACE MANŽELSKÝCH A RODINNÝCH PORADCŮ ČR, Z.S. *Kdo jsme?* Online. Dostupné z: <http://www.amrp.cz/kdo-jsme.html>. [cit. 2024-03-17].

<sup>76</sup> § 116a, odst. 2, zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách

<sup>77</sup> CZ-ISCO. *Odborní pracovníci v oblasti sociálních služeb*. Online. Dostupné z: <http://www.cz-isco.cz/isco/3412-odborni-pracovnici-v-oblasti-socialni-prace/>. [cit. 2024-03-17].

<sup>78</sup> § 1 odst.1., zákona č. 198/2002 Sb. o dobrovolnické službě

musejí být splněny další podmínky, aby k této činnosti mohlo dojít. První podmínkou je, že je tato osoba starší 16 ti let, poté bezúhonnost a splnění krátkého školení. Služby dobrovolníka jsou vykonatelné na základě smlouvy.

Osoby v této pozici nemají v popisu nahrazení kmenového pracovníka. Dobrovolníci pouze vyplňují mezery, které by měly ulehčovat práci pracovníkům sociálních služeb. Existují činnosti, které může dobrovolník vykonávat sám, bez dohledu osoby mající odbornou způsobilost. Těmi může být organizace akcí typu dobročinných sbírek, pomoc dětem s domácími úkoly a podpora osamělých lidí. Jejich hlavním úkolem je ale poskytování podpory a vlídného lidského kontaktu.

Některé činnosti ale mohou vykonávat pouze pod dohledem pracovníků s patřičnou kvalifikací. Těmi jsou administrativa, výlety s dětmi a mládeží či terapeutické sezení.<sup>79</sup>

### **4.3 Pracovní doba v sociálních službách podle formy poskytování**

Rozvržení pracovní doby se liší podle forem poskytování služeb.

Služby poskytované ambulantní formou mají rozvržení nejpřehlednější, protože klienti docházejí do zařízení poskytovatele a po skončení odcházejí, tudíž netráví v zařízení čas přes noc. Tyto služby mají obvykle rozvrženou pracovní dobu od pondělí do pátku, většinou s dotací 8 hodin práce za den.<sup>80</sup>

U služeb terénních je rozvržení pracovní doby složitější, pracovník dochází do bydliště klienta a mnohdy je pracovní doba neurčitá; takto je to například u služeb osobní asistence.<sup>81</sup> I přes tuto překážku ale musí být dodržována ustanovení ZP, a tak je rozvržení pracovní doby pro vedoucího pracovníka složitým úkolem.

U pobytových je rozvržení doby odlišné od obou forem, protože z důvodu pobytu osob uživatelů je nutné, aby bylo zařízení pod neustálým dohledem. Proto je mnohdy v objektu dvou– nebo třisměnný provoz a pracovníci jsou povinni vykonávat i noční službu.

---

<sup>79</sup> DOBROVOLNICKÉ CENTRUM MLADÁ BOLESLAV. *Chci pomoci*. Online. Dostupné z: <https://www.dobrovolnicimb.cz/chci-pomoci/>. [cit. 2024-03-17].

<sup>80</sup> ČASOPIS SOCIÁLNÍ PRÁCE. Pracovní podmínky v organizacích poskytujících sociální služby: analýza legislativy ČR. Online. Dostupné z: <https://socialniprace.cz/fakta-legislativa-dokumenty/pracovni-podminky-v-organizacich-poskytujicich-socialni-sluzby-analyza-legislativy-cr/>. [cit. 2024-03-18].

<sup>81</sup> § 39 odst. 1 zákona č. 108/2006 Sb. o sociálních službách

## 4.4 Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v sociálních službách

V této kapitole se setkáme s bezpečnostními riziky a jejich možným řešením a prevencí z obecného pohledu na sociální služby, ale i se zaměřením na formy jejich poskytování. Mnoho rizik mají služby společných, ale s odlišností v průběhu vykonávání služby podle formy je jisté, že se v určitých bodech budou některá rizika výrazně lišit. Kromě rizik běžných je zcela jisté, že jistou rizikovost s sebou nese i zvýšená psychická zátěž zaměstnanců.<sup>82</sup>

Pro snižování rizik a jejich předcházení může být u zaměstnavatele zřízen již zmiňovaný zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Jeho definice a působnost je popsána v kapitolách výše.

Opět je vidět rozdíl v subjektech pracovněprávních vztahů, a to v rozvržení práv a povinností. Zaměstnavatel má povinnost zajistit bezpečný výkon práce zaměstnavatele, a to i zajištěním školení v oblasti BOZP. Na druhé straně má zaměstnanec právo na to, aby mu bezpečnost a ochrana zdraví při práci byla zajištěna. S tím ale souvisejí i zaměstnancovy povinnosti, kam řadíme zejména povinnost účastnit se těchto školení, dodržovat právní předpisy a snažit se o předcházení případným rizikům.<sup>83</sup> Důležité jsou kolektivní pracovněprávní vztahy. Zaměstnavatel má povinnost komunikovat a řešit otázky z oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci s odborovými organizacemi či se zástupci pro tuto oblast, pokud jsou u zaměstnavatele tyto složky zřízeny.

### 4.4.1 BOZP v sociálních službách pobytové formy

V zařízeních sociálních služeb poskytující své služby pobytovou formou mohou být rizika poněkud specifická. V návaznosti na tuto formu je jisté, že osoba uživatele v zařízení pobývá většinu, nebo i celý den, a proto zde figurují rizika běžného života, které ale mohou být pro osoby vyskytující se v zařízení nebezpečné. Bezpečnost se zde netýká pouze zaměstnanců, ale i uživatelů služeb, kteří se v zařízení pohybují a mohou být riziky také poškozeni.

---

<sup>82</sup> VÝZKUMNÝ ÚSTAV BEZPEČNOSTI PRÁCE, V.V.I. Metodika k ochraně zaměstnanců pracujících v terénních službách sociální práce. Online. 2022. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/978228/Methodika+k+ochraně+zaměstnanců+pracujících+v+terénních+službách+sociální+péče.pdf/11a0c1e5-b051-99de-a0a4-217002b2d18b#page18>. [cit. 2024-03-18]. str. 6

<sup>83</sup> § 101-108 zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce

Specifikem u této formy může být riziko zranění jak uživatele, tak zaměstnance při manipulaci s osobou uživatele. Zranění může nastat při převlékání uživatele nebo při jeho přesunu z lůžka. Dalším rizikem může být manipulace s léky a jejich nesprávné podávání.<sup>84</sup>

Předpoklady pro předcházení rizik je odborná způsobilost a školení zaměstnanců. Neméně důležitou součástí tvoří i včasné ohlášení hrozícího nebezpečí a řešení těchto otázek se zaměstnavatelem, nebo dodržování legislativy či zásad daného zařízení.<sup>85</sup>

#### **4.4.2 BOZP v sociálních službách terénní formy**

Tato forma je specifická v tom, že vytváří rizika mimo prostory zaměstnavatele, a proto musí on jako zaměstnavatel zajistit, aby byl zaměstnanec chráněn i mimo jeho území. Proto je důležité, aby pro poskytování služeb touto formou byly dány podmínky, které musí uživatel i zaměstnanci dodržovat. Rizika mohou vznikat již při cestě za uživatelem. Pokud jde o samotné poskytování služby, jsou zde opět rizika psychická i fyzická. Měla by být určena hmotnost, do které může pracovník přinášet objemy nákupů do domácnosti, či poskytnutí bezpečnostních pomůcek při poskytování uklidových služeb nad určitou výšku. Stejně riziko jako u pobytových forem může znamenat manipulace s osobou uživatele například při jeho koupání. Mezi kombinace psychického a fyzického rizika můžeme zařadit agresivitu uživatele. Ta může být způsobena nemocí, nebo jen povahou uživatele. Pokud by riziko došlo do takové fáze, že by byla nutná obrana pracovníka, je důležité, aby znal svá práva a povinnosti a aby věděl, že zákon č. 40/2009 Sb. trestní zákoník stanoví okolnosti vylučující protiprávnost, které mu napovědí, jaká míra obrany je přijatelná.<sup>86</sup>

---

<sup>84</sup> BOZP.CZ. Zdraví a bezpečnost v domovech pro seniory a pečovatelských domech. Rizika, odpovědnost, prevence. Online. Dostupné z: <https://www.bozp.cz/aktuality/bezpecnost-v-pecovatelskych-domech/>. [cit. 2024-03-18].

<sup>85</sup> ZNALECKÝ ÚSTAV BEZPEČNOSTI A OCHRANY ZDRAVÍ PŘI PRÁCI, Z. Ú. Karta BOZP pro profesi: Pracovník v sociálních službách. Online. 2015. Dostupné z: [http://www.zuboz.cz/wp-content/uploads/2019/11/BHP\\_11\\_15.pdf](http://www.zuboz.cz/wp-content/uploads/2019/11/BHP_11_15.pdf). [cit. 2024-03-18].

<sup>86</sup> VÝZKUMNÝ ÚSTAV BEZPEČNOSTI PRÁCE, V.V.I. Metodika k ochraně zaměstnanců pracujících v terénních službách sociální práce. Online. 2022. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/978228/Methodika+k+ochraně+zaměstnanců+pracujících+v+terénních+službách+sociální+péče.pdf/11a0c1e5-b051-99de-a0a4-217002b2d18b#page18>. [cit. 2024-03-18]. str. 5-10



Okolnosti vylučující protiprávnost:

- *“Krajní nouze*
- *Nutná obrana*
- *Svolení poškozeného*
- *Přípustné riziko*
- *Oprávněné použití zbraně”*<sup>87</sup>

Dalším specifickým, ale zároveň signifikantným terénních služeb je to, že pracovník neví, jak jeho pracovní prostředí, tedy domov klienta bude vypadat, a jde tedy do neznáma. To přispívá k většímu stresu, tudíž k větší psychické zátěži. Dalším rizikem je, že pracovník nemá v místě pracoviště podporu svých kolegů a v případě problému je na to sám.<sup>88</sup>

Jak předejít takovým situacím, to není zcela jednoznačné, protože jich je mnoho, ale doporučuje se vytvořit určitá pravidla, jejichž spoluautory jsou pracovníci poskytující tyto služby, a klienti jsou s nimi seznamováni. Dalším způsobem je sepsání metodik, aby pracovník byl seznámen s možnými situacemi a byl schopen na ně co nejlépe reagovat.<sup>89</sup> Samozřejmostí je komunikace se zaměstnavatelem, včasné hlášení všech rizikových situací a snaha o jejich odstranění.

#### **4.4.3 BOZP v sociálních službách ambulantní formy**

V tomto případě je míra rizika poněkud menší než u předchozích dvou forem, není zde riziko vytvořené pracovním prostředím mimo zařízení poskytovatele a také zde osoby nejsou ubytovány přes noc. Zaměstnancům tedy odpadá první riziko spojené s pobytovými formami a tím je noční práce.

Každopádně zůstává riziko při manipulaci s klienty (odlehčovací služby), u služeb poradenství je největším rizikem psychická náročnost. Při službách

---

<sup>87</sup> § 28–32 zákona č. 40/2009 Sb. trestní zákoník

<sup>88</sup> VÝZKUMNÝ ÚSTAV BEZPEČNOSTI PRÁCE, V.V.I. Metodika k ochraně zaměstnanců pracujících v terénních službách sociální práce. Online. 2022. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/978228/Methodika+k+ochraně+zaměstnanců+pracujících+v+terénních+službách+sociální+péče.pdf/11a0c1e5-b051-99de-a0a4-217002b2d18b#page18>. [cit. 2024-03-18]. str. 15

<sup>89</sup> VÝZKUMNÝ ÚSTAV BEZPEČNOSTI PRÁCE, V.V.I. Metodika k ochraně zaměstnanců pracujících v terénních službách sociální práce. Online. 2022. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/978228/Methodika+k+ochraně+zaměstnanců+pracujících+v+terénních+službách+sociální+péče.pdf/11a0c1e5-b051-99de-a0a4-217002b2d18b#page18>. [cit. 2024-03-18]. str. 18

sociálně terapeutických dílen je riziko při manipulaci s pomůckami využívanými při tvoření v dílnách.

#### 4.5 Mzda a plat zaměstnanců v sociálních službách

Nejdříve je nutné od sebe odlišit dva zásadní pojmy, jimiž jsou mzda a plat. V konečném důsledku je to pro zaměstnance stejné, je to odměna za jejich vykonanou práci. Z právního hlediska se ale tyto pojmy odlišují.

Mzda je odměna za práci pro osoby pracující v soukromé, podnikatelské sféře. Budou ji tedy dostávat zaměstnanci nestátních organizací, které poskytují sociální služby. Mzda v sobě navíc obsahuje složku, kterou nazýváme naturální mzda.<sup>90</sup> Je nutné, aby mzda neklesla pod úroveň minimální mzdy, kterou určuje nařízení vlády. Od 1.1.2004 se hranice minimální mzdy zvýšila o 8,70 Kč za hodinu, což při práci 40 hodin týdně činí 18 900 Kč za měsíc.<sup>91</sup> Pokud se budeme věnovat mzdám v oblasti sociálních služeb, jejich výše se bude pohybovat různě podle pozice zaměstnance. Každá pozice má jinou náročnost, jinou dostupnost služeb. Výše mzdy se také může lišit podle oblasti, ve které se zařízení nachází. Tím je myšleno to, že v Praze bude výše mzdy jiná než v Moravskoslezském kraji.

Plat je také odměna za práci, jež je ale poskytována osobám zaměstnaným u zaměstnavatelů, kteří jsou přímo definováni v zákoně.

Jsou jimi:

- *“stát*
- *územní samosprávný celek*
- *státní fond*
- *příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů, nebo*
- *školská právnická osoba zřízená ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona.”*<sup>92</sup>

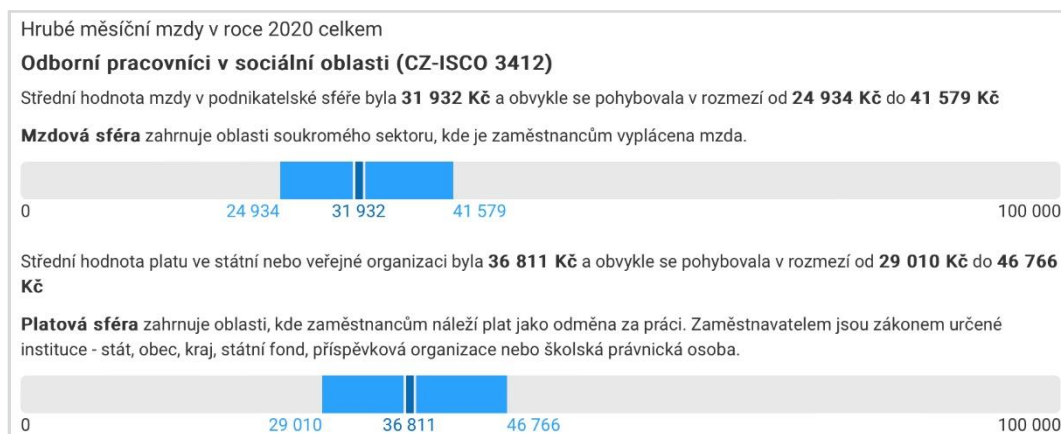
---

<sup>90</sup> BĚLINA, Miroslav a kol., Pracovní právo. 6. Doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2014. 464 s. ISBN 978-80-7400-283-0. s. 235

<sup>91</sup> 567/2006 Sb. Nařízení vlády o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztížené pracovního prostředí a o výši příplatků ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí

<sup>92</sup> § 109 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce

Platy zaměstnanců veřejného sektoru, tedy pokud je poskytovatelem například územní samosprávný celek, se řídí platovými třídami, kde záleží na dosaženém vzdělání a na praxi v oboru. Každá z pozic zaměstnanců v sociálních službách má odlišné tabulky s platovými třídami, protože se liší náplň jejich práce, složitost jejich práce i nutnost vzdělání. Podle těchto kritérií můžeme určit, že platy pracovníků v sociálních službách budou menší než platy odborníků, sociálních pracovníků či zdravotně-sociálních pracovníků.<sup>93</sup>



Obrázek 1: Hrubé měsíční mzdy v roce 2020 celkem

Zdroj: Národní soustava povolání

Na tomto obrázku můžeme vidět odlišnost mzdy a platu, tedy odměn za práci vykonanou odborníky v soukromém a veřejném sektoru v roce 2020. Rozdíl mezi nimi činil v průměru až 5 187 Kč za měsíc.

Zaměstnancům jsou dále poskytovány příplatky, kterými mohou být příplatek za noční práci, příplatek za soustavné poskytování přímé zdravotní nebo přímé obslužné péče osobám s tělesným nebo mentálním postižením.<sup>94</sup>

Dále jim náleží příplatky za práci ve ztíženém pracovním prostředí, příplatek činí nejméně 10 % základní sazby minimální mzdy.<sup>95</sup>

<sup>93</sup> KUPNISILA.CZ. Pracovník v sociálních službách berte menší plat než kolegové. Online. Dostupné z: <https://www.kupnisila.cz/pracovnik-v-socialnich-sluzbach/>. [cit. 2024-03-18].

<sup>94</sup> Příloha č. 6, skupina IV., 341/2017 Sb. Nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě

<sup>95</sup> 567/2006 Sb. Nařízení vlády o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatků ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí

## 4.6 Dovolená a dny volna zaměstnanců v sociálních službách

Základní pravidla týkající se dovolené se řídí ZSS. Je tedy povinností, aby dovolená činila minimálně 4 týdny za kalendářní rok.<sup>96</sup>

Pracovníci, kteří mají v pracovní náplni péči o osoby duševně či mentálně znevýhodněné, mají navíc nárok na dodatkovou dovolenou. Délka dodatkové dovolené činí týdenní pracovní dobu zaměstnance.<sup>97</sup> Jistou odchylkou od ustanovení ZSS by mohlo být čerpání dovolené. Mnohdy je náročné určit dovolenou zaměstnancům tak, aby byly služby dále poskytovány řádně a uživatelé byli plně uspokojováni při péči o ně. Proto je zde čerpání dovolené často závislé na potřebách uživatelů.

Rozdíl v dovolené a ve dnech volna může nastat v porovnání soukromého a veřejného sektoru. U zaměstnavatelů veřejného sektoru<sup>98</sup> činí dovolená fixních 5 týdnů.<sup>99</sup> Neznamená to ale, že by tito zaměstnanci měli nutně vždy více dní dovolené. U soukromého sektoru činí **nejméně** 4 týdny, proto je konečný počet dní dovolené na zaměstnavateli.

Dny volna mohou být v oblasti sociálních služeb ožehavé téma, protože v pobytové formě sociálních služeb jich mnoho není. V případě, že jsou v zařízení ubytováni klienti, je potřeba nad nimi vykonávat nepřetržitě dohled. Proto zaměstnanci nemusejí mít volno ani na státní či jiný svátek, ale osobám pracujícím v tyto dny náleží řádný příplatek za jejich práci či náhradní volno. Příplatek náleží zaměstnancům také za práci v sobotu a neděli.

Dalším volným dnem pro zaměstnance může být sick day neboli zdravotní volno. Ve veřejném sektoru se neobjevuje tak hojně, v soukromém sektoru se ale poskytuje celkem běžně, a protože není upraven zákonem, poskytuje se jako jistý benefit zaměstnancům. Poskytuje se v průměru od 3 do 5 dní v roce.<sup>100</sup>

---

<sup>96</sup> § 212 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce

<sup>97</sup> PŘÍRUČKA PRO PERSONÁLNÍ AGENDU A ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ.

X.3 Dodatková dovolená. Online. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/X3Dodatkovadovolena>. [cit. 2024-03-18].

<sup>98</sup> Stát; územní samosprávný celek; státní fond; příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů, nebo; školská právnická osoba zřízená ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona

<sup>99</sup> § 212 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce

<sup>100</sup> **21\_ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ.** Pracovní právo – sick days. Online. Dostupné z: [https://www.cssz.cz/documents/20143/404214/NP\\_10\\_2019\\_JOUZA.pdf/0e4a3ae4-a621-3941-50c5-57f21511b38e](https://www.cssz.cz/documents/20143/404214/NP_10_2019_JOUZA.pdf/0e4a3ae4-a621-3941-50c5-57f21511b38e). [cit. 2024-03-18].

## 5 Úprava pracovněprávních vztahů zaměstnanců sociálních služeb v zahraničních právních řádech

V této kapitole bych se ráda zaměřila na odlišnosti zákonné úpravy zaměstnanců sociálních služeb v zahraničních právních řádech. Zejména ve státech, které nám jsou blízké. Odlišnosti bych ráda porovnávala s právní úpravou České republiky a následně zhodnotila, jestli je potřeba se inspirovat či jestli je naše úprava dostačující.

### 5.1 Spolková republika Německo

Dělení sociálních služeb je v Německu jiné než v České republice, dělí se na pobytové, semi-stacionární a ambulantní. Rozdíl je v tom, že služby semi-stacionární můžeme přirovnat k našim ambulantním a jejich ambulantní jsou poskytovány v terénní formě, v prostředí klientů a pravděpodobně i v domech pečovatelské služby.<sup>101</sup>

Co se týče poskytovatelů, v podstatě má Německo stejnou škálu jako v České republice, ale v poskytování má přednost neziskový nestátní sektor, který je tam velice rozvinutý.

U pracovníků sociálních služeb mají také jiné rozdělení. V Německu se dělí na pracovníky, kteří poskytují služby pečující, a pak jsou pracovníci, kteří poskytují služby doprovázením. Další rozdíl je v rozdělení pracovníků na kvalifikované, kam patří *“Altenpflegehelfer”*<sup>102</sup>, který poskytuje služby nejčastěji v domech pro seniory, pracuje ve směnném provozu, ze stejného důvodu jako je to u nás v pobytové formě.

Z kategorie nekvalifikovaných můžeme zmínit *“Pflegefachkraft”*<sup>103</sup>, který je pouze pomocný pracovník, jenž je nápomocný kolegům s vyšší odborností a také samozřejmě uživatelům služeb. Uživatelům je nápomocný v běžných činnostech, jako je hygiena, převlékání či úklid.<sup>104</sup>

---

<sup>101</sup> MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Případová studie vzdělávání pracovníků v sociálních službách v Německu. Online. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/1061545/Německo\\_Pripadova\\_studie.pdf/c792b824-cb97-640c-7fe4-194894e206cb](https://www.mpsv.cz/documents/20142/1061545/Německo_Pripadova_studie.pdf/c792b824-cb97-640c-7fe4-194894e206cb) . [cit. 2024-03-18]. str. 9

<sup>102</sup> Asistent péče o seniory

<sup>103</sup> Profesionální ošetřovatel

<sup>104</sup> MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Případová studie vzdělávání pracovníků v sociálních službách v Německu. Online. Dostupné z:

Co se týče finančního ohodnocení v Německu, není tajemstvím, že odměňování je mnohem větší než v České republice. I když práce v sociální sféře není ohodnocena nějak vysokými částkami, stále jsou mnohem vyšší než u nás. Rozdíl mezi částkami je dán tím, jakou má pracovník roli a jestli je kvalifikovaný, či nikoli.<sup>105</sup>

Minimální hodinová mzda platí pro pracovníky nekvalifikované a od 1.1.2024 je ve výši 12,41 EUR, od 1.10.2022 byla o 0,41 EUR menší. U kvalifikovaných odborníků nařízení o minimální mzdě neplatí.<sup>106</sup>

Kvalifikace a vzdělání zaměstnanců sociálních služeb v Německu je stavěno na vysokou úroveň. I u pozic, které jsou brány jako nekvalifikované, je nutností nějaké odborné vzdělání mít. Vzdělání se určuje podle pozice, kterou chce pracovník vykonávat, a získává se buď stážemi, nebo studiem na středních školách, kde se dbá na vykonání praxe. Další vzdělávání je také bráno velice vážně, jsou vypracovány přesné plány, které jsou zakotveny ve smlouvě pracovníka.

Vzdělávání probíhá nejčastěji formou kurzu či seminářů.<sup>107</sup>

Délka dovolené činí podle německého zákona nejméně 24 pracovních dnů ročně, ale mohou zde být odchylky v rámci vyjednávání odborových organizací.<sup>108</sup>

## 5.2 Slovenská republika

V oblasti sociálních služeb na Slovensku můžeme spatřovat určité odlišnosti, ale v mnoha směrech jsou naše právní úpravy podobné.

Formy poskytování služeb jsou podle „zákona č. 448/2008 o sociálnych službách a o zmene a doplnení zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov“ (Dále jen “Z.z.”) totožné jako

---

[https://www.mpsv.cz/documents/20142/1061545/Německo\\_Pripadova\\_studie.pdf/c792b824-cb97-640c-7fe4-194894e206cb](https://www.mpsv.cz/documents/20142/1061545/Německo_Pripadova_studie.pdf/c792b824-cb97-640c-7fe4-194894e206cb). [cit. 2024-03-18]. str. 18-21

<sup>105</sup> MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Případová studie vzdělávání pracovníků v sociálních službách v Německu. Online. Dostupné z:

[https://www.mpsv.cz/documents/20142/1061545/Německo\\_Pripadova\\_studie.pdf/c792b824-cb97-640c-7fe4-194894e206cb](https://www.mpsv.cz/documents/20142/1061545/Německo_Pripadova_studie.pdf/c792b824-cb97-640c-7fe4-194894e206cb). [cit. 2024-03-18].

<sup>106</sup> EXPORT DO SRN – PORTÁL PRO VAŠE ÚSPĚŠNÉ PODNIKÁNÍ V SRN. Od 1.1.2024 se v Německu zvyšuje minimální mzda. Online. Dostupné z: <https://www.exportdosrn.cz/article/od-1-1-2024-se-v-nemecku-zvysuje-minimalni-mzda/>. [cit. 2024-03-18]. str. 23

<sup>107</sup> MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Případová studie vzdělávání pracovníků v sociálních službách v Německu. Online. Dostupné z:

[https://www.mpsv.cz/documents/20142/1061545/Německo\\_Pripadova\\_studie.pdf/c792b824-cb97-640c-7fe4-194894e206cb](https://www.mpsv.cz/documents/20142/1061545/Německo_Pripadova_studie.pdf/c792b824-cb97-640c-7fe4-194894e206cb). [cit. 2024-03-18]. str. 29-31

<sup>108</sup> § 3 odst. 1 Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (zákon o minimální dovolené pro zaměstnance)

náš ZSS, jedinou odchylkou je, že služby poskytované po telefonu se neřadí do terénních, ale je to další, doplňková forma.<sup>109</sup>

Hned první odlišnosti spatřuji v dělení sociálních služeb. Ty se rozdělují podle míry a druhu nepříznivé situace člověka.

Dělení:

- *“sociálne služby krízovej intervencie*
- *sociálne služby na podporu rodiny s deťmi*
- *sociálne služby na riešenie nepriaznivej sociálnej situácie z dôvodu ťažkého zdravotného postihnutia, nepriaznivého zdravotného stavu alebo z dôvodu dovŕšenia dôchodkového veku, ktorými sú*
- *sociálne služby s použitím telekomunikačných technológií*
- *podporné služby”*<sup>110</sup>

Další rozdíl je ve financování sociálních služeb. Na Slovensku se dělí na veřejné a neveřejné poskytovatele a financování obou je vícezdrojové. Veřejné služby jsou financovány z rozpočtů obcí a vyšších územních celků (zřizovatelé), dále dary či úhradami klientů. Neveřejné služby jsou financovány z “příspěvku na závislost”, který by se mohl zdát podobný “příspěvku na péči” u nás, ale není tomu tak, slovenský příspěvek se poskytuje rovnou provozovateli sociální služby, kterou daná osoba využívá. Dalším způsobem financování neveřejných služeb jsou dary či vlastní prostředky poskytovatele. Dalo by se říci, že neveřejní poskytovatelé nemají v oblasti financování žádnou jistotu. Poslední možností financování, a zároveň velkou odlišností od České republiky, je podíl z veřejných daní. Pokud mají poskytovatelé zájem o tuto formu financování, musejí se zaregistrovat a daná právnická, či fyzická osoba si je následně vybere a poskytovatelům jdou 2 % z jejich daní.<sup>111</sup>

Pracovní pozice nejsou v Z.z. definovány podobně jako v ZSS, tedy nejsou přímo vypsány a definovány jednotlivé pozice. V Z.z. jsou upraveny pouze

---

<sup>109</sup> MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Případová studie vzdělávání pracovníků v sociálních službách na Slovensku. Online. Dostupné z:

[https://www.mpsv.cz/documents/20142/1061545/Slovensko\\_Pripadova-studie.pdf/4ee9a554-3241-9084-c57c-b2617dddc471](https://www.mpsv.cz/documents/20142/1061545/Slovensko_Pripadova-studie.pdf/4ee9a554-3241-9084-c57c-b2617dddc471). [cit. 2024-03-20]. str. 9

<sup>110</sup> § 12 odst. 1 zákona č. 448/2008 o sociálních službách a o změně a doplnění zákona č.

455/1991 Zb. o živnostenském podnikání (živnostenský zákon) v znění neskorších předpisů

<sup>111</sup> MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Případová studie vzdělávání pracovníků v sociálních službách na Slovensku. Online. Dostupné z:

[https://www.mpsv.cz/documents/20142/1061545/Slovensko\\_Pripadova-studie.pdf/4ee9a554-3241-9084-c57c-b2617dddc471](https://www.mpsv.cz/documents/20142/1061545/Slovensko_Pripadova-studie.pdf/4ee9a554-3241-9084-c57c-b2617dddc471). [cit. 2024-03-20]. str. 11-13

činnosti, které vykonávají, a podle toho se pracovníci dělí a kvalifikují. Jsou jimi pozice odborné činnosti, obslužné činnosti a dalších činností. Do dalších činností řadíme především přepravu, hygienu či vzdělávání.<sup>112</sup>

Každá osoba pracující v sociálních službách má podle své činnosti a následného zaměření na druh služby podmínku kvalifikace, kterou opět obsahuje ustanovení Z.z. Rozdílem ve vzdělávání a kvalifikaci je nemožnost splnění kvalifikačních předpokladů jedince až po nástupu na pracovní pozici, zatímco v České republice tato možnost je (splnění kvalifikačního kurzu do 18 měsíců po nastoupení).<sup>113</sup>

Další vzdělávání je přímo zakotveno v Z.z., kdy jsou přesně vyjmenovány možnosti, jak docílit prohlubování a zdokonalování svých znalostí a dovedností.

Možnosti dalšího vzdělávání jsou:

- *“špecializačné vzdelávanie zabezpečované strednými školami alebo vysokými školami nadväzujúce na získanú kvalifikáciu*
- *účasť na akreditovaných kurzoch*
- *účasť na školiacich akciách v sociálnej oblasti*
- *účasť na sociálno-psychologických výcvikoch*
- *praidelná lektorská činnosť a publikačná činnosť”*<sup>114</sup>

Dovolená je podle Z.z. minimálně 4 týdny, existuje ale možnost pro její prodloužení o další týden v případě, že zaměstnanec dosáhl 33. roku věku, nebo pokud se stará o své dítě.<sup>115</sup>

I na Slovensku platí, že finanční odměna zaměstnance nesmí klesnout pod úroveň minimální mzdy. Od roku 2024 bude výše minimální mzdy při výkonu práce 40 hodin týdně 750 EUR, vzrostla tedy o 50 EUR.<sup>116</sup> I zde platí, že prestiž zaměstnanců v sociálních službách není příliš vysoká, a s tím se pojí i finanční ohodnocení těchto pracovníků. Rozmezí finanční odměny na pozici opatrovatel' je

---

<sup>112</sup> § 16-18 zákona č. 448/2008 o sociálních službách a o změně a doplnění zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenském podnikání (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov

<sup>113</sup> MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Případová studie vzdělávání pracovníků v sociálních službách na Slovensku. Online. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/1061545/Slovensko\\_Pripadova-studie.pdf/4ee9a554-3241-9084-c57c-b2617dddc471](https://www.mpsv.cz/documents/20142/1061545/Slovensko_Pripadova-studie.pdf/4ee9a554-3241-9084-c57c-b2617dddc471). [cit. 2024-03-20]. str. 19-23

<sup>114</sup> § 84 odst. 24 zákona č. 448/2008 o sociálních službách a o změně a doplnění zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenském podnikání (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov

<sup>115</sup> § 103 odst. 1., 2., zákona č. 311/2001 Sb., zákonník práce

<sup>116</sup> MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNÝCH VECÍ A RODINY SLOVENSKEJ REPUBLIKY. Výška minimálnej mzdy pre rok 2024 bude v sume 750 eur. Online. Dostupné z: <https://www.employment.gov.sk/sk/uvodna-stranka/informacie-media/aktuality/vyska-minimalnej-mzdy-rok-2024-bude-sume-750-eur.html>. [cit. 2024-03-20].



775–1414 EUR, zatímco osoba na pozici zdravotní sestry si vydělá od 968 do 1915 EUR. Pracovní pozice sociálního pracovníka obsadila v žebříčku výše platů až 613. místo a 87 % pracovníků v této pozici jsou ženy. U většiny pracovních pozic v sociálních službách jsou ženy většinovým zaměstnanci a činí v průměru 80 %.<sup>117</sup>

---

<sup>117</sup> PLATY.SK. Sociálny pracovník Zdravotníctvo a sociálna starostlivosť. Online. Dostupné z: <https://www.platy.sk/platy/zdravotnictvo-a-socialna-starostlivost/socialny-pracovnik>. [cit. 2024-03-20].

## 6 Závěr

Cílem diplomové práce bylo nastínit čtenářům pohled na práci zaměstnanců sociálních služeb v celém rozsahu. V první kapitole jsem se zaměřila na objasnění základních pojmů pracovněprávních vztahů, které tuto práci provázely až do jejího konce. V průběhu této kapitoly jsem se snažila zasadit do obecného vymezení i praktické příklady z oblasti sociálních služeb a nastínila jsem pár aktualit týkajících se vylepšení pracovních podmínek zaměstnanců v sociálních službách. Je dobré vědět, že se zaměstnanci, a tedy i odborové organizace snaží vylepšit pracovní postavení těchto zaměstnanců a tím i zvyšovat prestiž tohoto povolání. Důležitou částí této kapitoly jsou subjekty pracovněprávních vztahů, jimž se dále věnuji ve zbytku práce.

Ve druhé kapitole jsem se snažila podrobněji popsat jednotlivé sociální služby, které jsou v České republice poskytovány, a díky jejich podrobnému popisu je zcela jasné, jaké podmínky pracovníci mají a s čím se musejí během výkonu své práce potýkat. Tato kapitola je významná především z hlediska nastínění náročnosti této práce z hlediska fyzického, ale především z hlediska psychického. V této kapitole se objevují i grafy a tabulky, ukazující na množství zařízení sociálních služeb v České republice, množství zařízení podle jejich formy a zařízení podle vhodnosti využívání pro věkové kategorie. Vytvořením těchto grafů jsem došla k závěru, že nejvíce je zařízení poskytujících své služby terénní formou, což se nevyklučuje se zjištěním z dalšího grafu, že jsou nejčastěji služby poskytovány pro osoby od 27 do 64 let. Může tomu tak být z důvodu docházení pracovníků sociálních služeb do obydli osob využívajících služby. Díky této praktické ukázce je zřejmé, jak hojně jsou služby využívány a že zaměstnanci sociálních služeb jsou jejich důležitou součástí. Vykonávají důležitou práci, která napomáhá k vylepšení sociální situace mnoha obyvatel této republiky, a tím může dojít ke zlepšení životní a sociální úrovně v celé České republice.

V další kapitole se věnuji zaměstnancům sociálních služeb jako takovým. Od jejich základního vymezení, přes náplň jejich práce a nutnosti kvalifikace pro danou pozici. Už v úvodu jsem zmiňovala, jak je to náročná práce, a dotkla jsem se problematiky kvality jejich poskytování. Během práce jsem došla k závěru, že občasná „nekvalita“ služeb může být opravdu způsobena nízkou potřebou kvalifikace na některých pozicích v sociálních službách. Samozřejmě to není jediný faktor, který by „nekvalitu“ zapříčinil. Mnozí zaměstnanci sociálních služeb

patřičnou kvalifikaci mají, avšak postrádají určité lidské vlastnosti, které jsou pro výkon této profese potřebné. Vysokoškolsky vzdělaný sociální pracovník může být pro uživatele větší hrozbou než pracovník sociálních služeb s dokončeným základním vzděláním, kterému ale vlastní typu empatie, pochopení, ochota a úcta nechybějí. Dalším faktorem může být přetížení zaměstnanců. Během vypracování této práce jsem se dozvěděla, že prestiž tohoto povolání není příliš vysoká a díky nedostatku zaměstnanců může dojít k jejich nadměrné pracovní vytíženosti. To se na kvalitě poskytovaných služeb projevuje ve velké míře. Podkapitoly věnované oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ukazují, v jaké míře a jak odlišná mohou být rizika, která přináší daná forma poskytování sociálních služeb. Odlišnosti nejsou pouze mezi jednotlivými formami, ale i od jiných profesí. Sociální služby jsou pro zaměstnance kombinací rizikových faktorů fyzických a psychických. Je otázkou, zda je pro zaměstnance rizikovější stránka psychická nebo fyzická, každopádně trvalé následky mohou nastat v obou případech. Z vlastní zkušenosti vím, že mnohdy je pro zaměstnance v této oblasti daleko náročnější zvládat své pocity a vyrovnávat se s psychickým nátlakem, který mnohdy uživatelé vyvíjejí. Proto bych se při odpovědi na otázku, co je náročnější, přikláběla k variantě, že je to stránka psychická. Tato kapitola byla věnována i finančním podmínkám zaměstnanců, jejich dovolené a dalším volným dnům. Zde jsem byla poměrně zaskočena. Důvodem je fakt, že zaměstnanci ve sféře veřejné mají mnohdy větší platy, než jaké mají mzdy zaměstnanci ze sektoru soukromého. Samozřejmě tomu tak nemusí být vždy a v soukromém sektoru je větší prostor pro udělování odměn zaměstnanců. Vytíženost zaměstnanců jsem již zmiňovala a k jejímu snížení nepřispívá ani fakt, že ve službách pobytových forem státní svátek či víkend neznamená volný den. Zaměstnanci mají tyto dny samozřejmě kompenzovány penězi či dnem náhradního volna, avšak například z hlediska ztráty možnosti trávení času s rodinou je to víceméně nepodstatná náhrada.

Poslední kapitola se zabývá srovnáním situace v České republice a v zahraničních právních rádech. Prvním státem, který jsem zvolila pro porovnání, je blízké Německo. Překvapivý pro mě byl hlavně fakt, jak moc pozornosti se v Německu věnuje kvalifikaci a vzdělávání zaměstnanců. Největším překvapením pro mě byla nutnost kvalifikace pro pracovníky zařazené do skupiny "nekvalifikovaní". I z toho důvodu je kvalita poskytovaných služeb v Německu o něco vyšší než v České republice. Dalším faktorem větší kvality může být i vyšší finanční ohodnocení ve srovnání s Českou republikou. Avšak z pohledu

německého občana to až tak lukrativní není, protože finanční ohodnocení zaměstnanců sociálních služeb nepatří k nejvyšším v Německu. Jako další stát k porovnání jsem si vybrala Slovensko. Při porovnávání mě hlavně zajímalo, jakou cestou zákonné úpravy sociálních služeb a podmínek zaměstnanců se Slovensko vydalo po oddělení našich republik. Došla jsem k závěru, že si jsou naše právní předpisy stále velice podobné, s malými odchylkami v dělení a definicích. Na vzdělávání těchto zaměstnanců se klade podobný důraz jako v České republice a stejná je i míra prestiže zaměstnání v sociálních službách. K závěru o nízké prestiži jsem svým bádáním došla i v Německu a dokazuje to tvrzení, že jen minimum obyvatel těchto zemí má povědomí o tom, co práce v sociálních službách obnáší. Nízké platové ohodnocení ve všech zemích je dalším důkazem nízké prestiže a také snižování kvality sociálních služeb, i když se činí opatření naopak pro jejich zkvalitnění.

## 7 Cizojazyčné resumé

This diploma thesis focuses on employment relations of employees in social services and has certain objectives. The first stated objective is to describe to the reader how employment relations work from a general perspective, and then to integrate these relations into the social service environment. In the course of my work, I have discovered how many organizations are advocating for better working conditions for employees in this area and that there are several ongoing union negotiations even at the moment. From my point of view, it is good to know that these employees are doing everything they can to make sure that they feel the best in their work and that their hard work is fairly rewarded.

In the next chapter I set out to explain how challenging can be to work in social services can be. I have done this, mainly by detailing the job roles and what the staff have to deal with. As already mentioned, jobs in social services do not abound in high prestige, quite the opposite. This is a great pity, because these people are doing very useful work for the population of this country and are trying to improve the social situation of these people. As a result of their work, the standard of living of the entire Czech Republic can be improved globally.

The third chapter is devoted to social service workers, the conditions of their work and, consequently, the nature of their work. According to my research, it is certain that the Czech Republic is not one of the countries where the qualifications of employees are of very high importance. We can identify such a country as Germany, for example. The Czech Republic is such a golden mean, together with the Slovak Republic.

The last chapter focuses on the comparison of countries close to us in the field of social services and their employees. The first country I surveyed was Germany, where we could see some differences in the qualifications of the employees, the distribution of social services and also in the financial remuneration. The second and last country was Slovakia, which I was interested in mainly because of the comparison of our legal systems and what path the Slovak Republic has taken in regulating social services since the separation of our republics. I came to the conclusion that support for social services is directed more towards the public sector. Otherwise, however, the regulation of social services is very similar to that in the Czech Republic, including the perception of this profession by the general public.

## 8 Seznam použité literatury

### Knižní publikace

PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014, ISBN 978-80-7380-507-4. 159 s

BĚLINA, Miroslav a kol., *Pracovní právo. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání*. Praha: C.H.Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-283-0. 464 s.

HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo. 4. Vydání*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2023. ISBN 978-80-7380-915-7. 585 s.

MATOUŠEK, Oldřich. *Sociální služby: legislativa, ekonomika, plánování, hodnocení*. 2007. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-310-9. 184 s.

ARNOLDOVÁ, Anna. *Sociální péče 1. díl – Učebnice pro obor sociální činnost*. 2015. Grada. ISBN 978-80-247-5147-4. 240 s.

ARNOLDOVÁ, Anna. *Sociální péče 2. díl – Učebnice pro obor sociální činnost*. 2016. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-5148-1. 320 s.

KUZNÍKOVÁ, Iva. *Sociální práce ve zdravotnictví*. 2011. Grada. ISBN 978-80-247-3676-1. 212 s.

KRAUS, Blahoslav. *Základy sociální pedagogiky*. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-383-3. 216 s.

### Internetové zdroje

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČESKÉ REPUBLIKY.

Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců. Online. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/III2Zamestnanec>. [cit. 2024-02-13].

MINISTERSTVO SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČESKÉ REPUBLIKY. Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců. Online. Dostupné z:

<https://ppropo.mpsv.cz/XIVSpolupracesodborovouorganizac>. [cit. 2024-02-19].

MINISTERSTVO SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČESKÉ REPUBLIKY. Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců. Online. Dostupné z:

<https://ppropo.mpsv.cz/III32Radazamestnancu>. [cit. 2024-02-19].

MINISTERSTVO SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČESKÉ REPUBLIKY. Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců. Online. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/iii33zastupceprooblastbezpecnost>. [cit. 2024-02-19].

HRUBÁ, Kateřina. Zástupce zaměstnanců pro oblast BOZP. Online. Dostupné z: <https://www.bozpinfo.cz/zastupce-zamestnancu-pro-oblast-bozp>. [cit. 2024-02-19].

Portál pro sociální oblast města Prahy [online]. [cit. 2024-02-21]. Dostupné z: [https://socialni.praha.eu/jnp/cz/nejcasteji\\_kladene\\_otazky/socialni\\_sluzby/index.html](https://socialni.praha.eu/jnp/cz/nejcasteji_kladene_otazky/socialni_sluzby/index.html)

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Sociální služby. Online. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/socialni-sluzby-1>. [cit. 2024-02-21].

STŘEDOČESKÝ KRAJ. Webový portál Středočeského kraje – Sociální služby. Online. Dostupné z: <https://stredoceskykraj.cz/web/socialni-oblast/socialni-sluzby1>. [cit. 2024-02-21].

VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY. Tripartita. Online. Dostupné z: <https://www.tripartita.cz/>. [cit. 2024-03-01].

DIAKONIE ČESKOBRATRSKÉ CÍRKVE EVANGELICKÉ. O nás. Online. Dostupné z: <https://www.diakonie.cz/o-nas>. [cit. 2024-03-04].

MAGDALÉNA O.P.S. Kdo jsme? Historie a současnost. Online. Dostupné z: <https://www.magdalena-ops.cz/cs/o-magdalene/>. [cit. 2024-03-04].

UNIE ZAMĚSTNAVATELSKÝCH SVAZŮ ČESKÉ REPUBLIKY. *Sekce sociálních služeb, O nás*. Online. Dostupné z: <https://www.uzs.cz/cz/nasi-clenove/sekce-socialnich-sluzeb>. [cit. 2024-03-10].

ASOCIACE MANŽELSKÝCH A RODINNÝCH PORADCŮ ČR, Z.S. *Kdo jsme?* Online. Dostupné z: <http://www.amrp.cz/kdo-jsme.html>. [cit. 2024-03-17].

NÁRODNÍ SOUSTAVA POVOLÁNÍ. *Otevřená a všem dostupná databáze povolání spravovaná Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR*. Online. Dostupné z: <https://nsp.cz/>. [cit. 2024-03-17].

CZ-ISCO. *Klasifikace zaměstnání ISCO*. Online. Dostupné z: <http://www.cz-isco.cz/>. [cit. 2024-03-17].

SOZIALGESETZBUCH. Sociální zákoník německa. Online. Dostupné z: <https://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/>. [cit. 2024-03-18].

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Případová studie vzdělávání pracovníků v sociálních službách na Slovensku. Online. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/1061545/Slovensko\\_Pripadova-studie.pdf/4ee9a554-3241-9084-c57c-b2617dddc471](https://www.mpsv.cz/documents/20142/1061545/Slovensko_Pripadova-studie.pdf/4ee9a554-3241-9084-c57c-b2617dddc471). [cit. 2024-03-20].

ASOCIACE MANŽELSKÝCH A RODINNÝCH PORADCŮ ČR, Z.S. *Kdo jsme?* Online. Dostupné z: <http://www.amrp.cz/kdo-jsme.html>. [cit. 2024-03-17].

## **Právní předpisy**

Směrnice Rady 89/391/EHS ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

2/1993 Sb. Usnesení o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku ČR

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách

Zákon č. 198/2002 Sb. o dobrovolnické službě

Zákon č. 96/2004 Sb., zákon o nelékařských zdravotnických povoláních

Zákon č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta

Zákon č. 563/2004 Sb. o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů.

## **Zahraníční právní předpisy**

Zákon č. 311/2001 Sb., zákonník práce

Zákon č. 448/2008 o sociálních službách a o změně a doplnění zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenském podnikání (živnostenský zákon) v znění neskorších předpisů



Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (zákon o minimální dovolené pro zaměstnance)

Sociální zákoník (SGB) I až XIV a další zákony v oblasti sociálního práva

## **Seznam tabulek a grafů**

Graf č.1 - Počet zařízení podle vhodnosti pro věkové kategorie v ČR – MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Registr poskytovatelů služeb*. Online. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/registr-poskytovatelů-sluzeb>. [cit. 2024-03-17].

Tabulka č.1 – růst a úbytek zařízení sociálních služeb v České republice za 10 let – ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Veřejná databáze – zařízení sociálních služeb*. Online. 2022. Dostupné z: [https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystupobjekt&pvo=SZB07&z=T&f=TABULKA&katalog=30850&str=v847&&u=v825\\_\\_VUZEMI\\_\\_97\\_\\_19#w=](https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystupobjekt&pvo=SZB07&z=T&f=TABULKA&katalog=30850&str=v847&&u=v825__VUZEMI__97__19#w=). [cit. 2024-03-11].

Graf č.2 - Počet jednotlivých forem poskytování v ČR – MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Registr poskytovatelů služeb*. Online. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/registr-poskytovatelů-sluzeb>. [cit. 2024-03-17].

Obrázek č.1 - Srovnání mzdy a platu odborných pracovníků sociálních služeb 2020 - NÁRODNÍ SOUSTAVA POVOLÁNÍ. Zdravotně-sociální pracovník. Online. Dostupné z: <https://nsp.cz/jednotka-prace/zdravotne-socialni-pracov-3cc2>. [cit. 2024-03-18].

## 9 Seznam obrázků, tabulek a grafů

### Seznam obrázků

Obrázek 1: Hrubé měsíční mzdy v roce 2020 celkem..... 51

### Seznam tabulek

Tabulka 1: Růst a úbytek zařízení sociálních služeb v České republice za 10 let  
..... **Chyba! Záložka není definována.**

### Seznam grafů

Graf 1: Počet zařízení podle vhodnosti pro věkové kategorie v ČR ..... 21

Graf 2: Počet jednotlivých forem poskytování v ČR ..... 24