

Zapojení ukrajinské komunity do projektu



„Asistent prevence kriminality“

Autorská poznámka

Zjištění, interpretace a závěry uvedené v této analýze nemusí nutně odrážet názory Mezinárodní organizace pro migraci (dále jen "IOM") nebo jejích členských států. IOM nepřebírá žádnou odpovědnost za případné využití informací v ní obsažených.

IOM se řídí zásadou, že humánní a řízená migrace je přínosem pro migranty i společnost. Jako vedoucí mezivládní organizace usiluje od roku 1951 o asistenci při řešení operačních výzev spojených s migrací, prohlubování porozumění migrační problematice, podporu sociálního a hospodářského rozvoje prostřednictvím migrace, dodržování lidských práv a zajištění důstojné životní úrovně migrantů.

IOM je od roku 2016 součástí systému Organizace spojených národů, má 175 členských států a působí ve více než 100 zemích. V České republice působí již od roku 1998.

Pakliže je v analýze užíváno slovní spojení „asistent prevence kriminality“, či zkratka APK, a následně mužský rod, není tím v žádném případě myšleno, že by tuto roli mohl či měl vykonávat pouze muž. Naopak, IOM podporuje rovný přístup mužů a žen k pracovním příležitostem a podporuje zapojování žen do oblasti bezpečnosti.

Obsah

O projektu „Asistent prevence kriminality“	4
Popis stávající situace a účelu analýzy	6
Metodický rámec analýzy	7
Klíčové oblasti	9
1. Projekt „Asistent prevence kriminality“	9
1. 1. Příprava projektu	10
1. 2. Financování projektu	12
1. 2. 1. Finanční dotace ze strany Ministerstva vnitra ČR	12
1. 2. 2. Finanční dotace v rámci Operačního programu zaměstnanost	13
1. 2. 3. Finanční dotace ze strany úřadů práce	13
1. 2. 4. Finanční dotace z vlastního rozpočtu obce	13
1. 3. Metodika výběru, přípravy a činnosti asistentů prevence kriminality	15
2. Nábor	16
2. 1. Výběr asistentů prevence kriminality	16
2. 2. Problematika zaměstnávání cizinců	19
2. 2. 1. Volný vstup na trh práce	19
2. 2. 2. Podmíněný vstup na trh práce	20
2. 2. 3. Změna zaměstnání, zaměstnavatele a pracovní pozice	20
2. 2. 4. Prodloužení platnosti zaměstnanecké karty	21
2. 2. 5. Povolení k zaměstnání	21
3. Příprava na výkon činnosti asistentů prevence kriminality a jejich školení	23
3. 1. Interkulturní kompetence	23
3. 2. Vztahy mezi majoritou a minoritou přenesené do pracovního prostředí	24
3. 3. Školení asistentů prevence kriminality	24
4. Činnost asistentů prevence kriminality	26
4. 1. Kompetence mentora (i v multikulturním prostředí)	26
4. 2. Náplň práce asistentů prevence kriminality	27
4. 3. Pracovně-právní aspekty výkonu činnosti asistentů prevence kriminality	30

5. Spolupráce s jinými subjekty státní správy a samosprávy	31
5. 1. Policie ČR	31
5. 2. ÚP, KACPU či jiné orgány veřejné moci	32
5. 3. Centra na podporu integrace cizinců	32
5. 4. Krajsí koordinátoři pro romské záležitosti	33
6. Spolupráce s dalšími subjekty	34
6. 1. Zaměstnavatelé	34
6. 2. Neziskové organizace	34
6. 3. Diaspory	34
6. 4. Komunitní centra	35
6. 5. Náboženské autority	35
7. Hodnocení činnosti asistentů prevence kriminality	36
7. 1. Pravidelné hodnocení výkonu činnosti asistentů prevence kriminality	36
7. 2. Možnost podat stížnost na postup asistentů prevence kriminality	37
7. 3. Pravidelné supervize a intervize	38
8. Odměňování asistentů prevence kriminality	40
8. 1. Systém odměňování	40
8. 2. Mzda	40
8. 3. Odměny a jiné bonusy	41
9. Sdílení dobré praxe	42
Doporučení a závěr	45

O projektu „Asistent prevence kriminality“

Ministerstvo vnitra dlouhodobě a úspěšně realizuje ve spolupráci s dalšími partnery celou řadu aktivit či programů, jejichž cílem je zlepšovat veřejný pořádek a bezpečnost, zejména nerepresivními prostředky a eliminací kriminálně a sociálně rizikových jevů ve společnosti. Jde o kombinaci osvědčených preventivních opatření, přičemž jedním z nich je i projekt „Asistent prevence kriminality“ (dále též „APK“)¹.

Cílem projektu APK je snížení počtu spáchaných trestných činů, přestupků a společensky nežádoucích jevů, zajištění vymahatelnosti práva, prevence sousedských sporů, bagatelní a latentní protiprávní činnosti, kterou Policie ČR a obecní policie/městské policie (dále též „OP/MP“) v rámci sociálně vyloučených i jiných lokalit obtížně řeší. Dále se zasazuje o změnu negativního pohledu majoritní společnosti na osoby sociálně vyloučené, z etnických skupin a multikulturního prostředí.

Lze říci, že se jedná o specifický projekt zvyšující bezpečí nejen v sociálně vyloučených lokalitách, působící preventivně proti extremismu a motivující samosprávy i občany k hledání pozitivních řešení problémů. Realizován je Odborem prevence kriminality Ministerstva vnitra České republiky od roku 2009.

Vybraný asistent je po základní profesní přípravě zaměstnán v rámci OP/MP obce či města a podílí se na zvýšení bezpečnosti, prevenci kriminality v obci, přispívá k ochraně a bezpečnosti osob a majetku, dodržování veřejného pořádku a prosazování základních bezpečnostních standardů nejen v sociálně vyloučených lokalitách, ale v rámci celé obce. Dále předchází možnému protiprávnímu jednání svou přítomností a zejména svými komunikačními schopnostmi, vystupuje jako mediátor možných sousedských sporů, monitoruje dodržování čistoty veřejných prostranství a pomáhá ostatním občanům. Při své činnosti je APK řízen konkrétním strážníkem v roli mentora, se kterým úzce spolupracuje. Na úspěšnosti projektu se podílí i jednotlivá pracoviště Policie ČR v příslušných lokalitách².

V neposlední řadě je na místě zmínit Metodiku výběru, přípravy a činnosti APK, která obsahuje nezbytné definice a úplný popis tohoto projektu³.

1 Strategie prevence kriminality v České republice na léta 2022-2027. Ministerstvo vnitra ČR, 2022.

2 Povinné náležitosti projektu APK. In: IOM Czechia [online]. [cit. 2023-10-05].
Dostupné z: <https://czechia.iom.int/resources/iom-czechia-asistenti-prevence-kriminality>.

3 Metodika APK. In: IOM Czechia [online]. [cit. 2023-10-05].
Dostupné z: <https://czechia.iom.int/resources/iom-czechia-asistenti-prevence-kriminality>.

Popis stávající situace a účelu analýzy

Rok 2022 přinesl z pohledu migrace velmi významné události a změny, jejichž dopady se projeví nejen na migrační situaci v České republice, ale zásadním způsobem ovlivnily i řadu dalších oblastí společenského života.

Dominantním jevem s dlouhodobými dopady na problematiku migrace a integrace byla početná uprchlická vlna z Ukrajiny vyvolaná vojenskou agresí Ruské federace. Pro zvládnutí hromadného přílivu vysídlených osob z Ukrajiny Rada Evropské unie poprvé aktivovala institut tzv. dočasné ochrany. Česká republika se stala jednou z hlavních cílových zemí prchajících osob, kdy do konce roku 2022 získalo na jejím území dočasnou ochranu 473 216 osob. V relativním porovnání (počet uprchlíků na 100 tisíc obyvatel) se stala nejvýznamnějším příjemcem uprchlíků z Ukrajiny v Evropské unii. Do poskytnutí pomoci se vedle státní správy a složek integrovaného záchranného systému zapojily rovněž územní samosprávné celky, neziskové organizace a ve velké míře i široká občanská společnost. V důsledku uprchlické vlny z Ukrajiny se v roce 2022 tedy výrazně zvýšil celkový počet cizinců pobývajících na území České republiky a jejich počet poprvé překročil hranici 1 milionu osob⁴.

Vzhledem k tak výraznému nárůstu celkového počtu cizinců, zejména pak uprchlíků z Ukrajiny, vyvstala myšlenka možného využití projektu APK směrem k ukrajinské komunitě. V návaznosti na komplexní odborné zkušenosti IOM v oblasti práce s držiteli dočasné ochrany z Ukrajiny byla proto s Odborem prevence kriminality Ministerstva vnitra České republiky (dále též "Ministerstvo vnitra ČR") domluvena spolupráce na mapování činnosti asistentů prevence kriminality ve vztahu k držitelům dočasné ochrany. Za tímto účelem byl zajištěn sběr a vyhodnocení kvalitativních dat z terénu mezi relevantními aktéry týkajícími se zejména:

- **specifik, potřeb a kulturních aspektů nutných pro práci s držiteli dočasné ochrany z Ukrajiny,**
- **identifikace klíčových oblastí, ve kterých je třeba posílit prevenci kriminality a sociální integraci,**
- **výběru asistentů prevence kriminality, jež budou pracovat s držiteli dočasné ochrany z Ukrajiny,**
- **přípravy na výkon činnosti takových asistentů prevence kriminality a jejich vzdělávání,**
- **specifik pracovních činností těchto asistentů prevence kriminality,**

⁴ K 31. 12. 2022 bylo evidováno 1 116 154 cizinců s povoleným pobytem na území ČR (viz Zpráva o situaci v oblasti migrace a integrace cizinců na území České republiky 2022. Ministerstvo vnitra ČR, 2023).

- **objektivní spolupráce se subjekty státní správy, samosprávy a dalšími subjekty, jako jsou neziskové organizace, diaspory apod.,**
- **problematiky jejich odměňování,**
- **příkladů dobré praxe, ale i oblastí, jež se ukázaly být při zaměstnávání asistentů prevence kriminality, kteří následně pracovali s držiteli dočasné ochrany z Ukrajiny, problematické či nevyhovující.**

Metodický rámec analýzy

Metodický rámec této analýzy, jež vedl k sestavení doporučení uvedených v její závěrečné části, kombinuje sekundární výzkum z dostupných zdrojů⁵ se sběrem a vyhodnocením kvalitativních dat z terénu. Tyto výstupy byly shromážděny během rozhovorů a setkání s gestory projektu APK, preventisty, mentory, strážníky, asistenty prevence kriminality a dalšími relevantními aktéry.

V rámci výše uvedeného sběru dat z terénu byl stanoven následující minimální vzorek obcí:

- **2 obce s příkladem dobré praxe,**
- **2 obce, kde APK chybí, byť mají na svém území vysoké zastoupení držitelů dočasné ochrany či jiných cizinců (mimo osob s trvalým pobytem),**
- **2 obce, kde je zastoupen vyšší počet osob různých národností,**
- **2 obce čelící více problémům v rámci projektu APK,**
- **2 obce se sociálně vyloučenými lokalitami,**
- **2 obce s různým typem financování,**
- **2 obce se zkušenostmi s romskými ukrajinskými uprchlíky.**

Vzhledem k rozsahu tématu, množství realizovaných projektů APK v rámci České republiky a vzorku provedeného průzkumu nutno však tuto analýzu a seznam doporučení považovat za podkladový materiál k dalším krokům. Příklady dobré praxe byly vybrány nejen na zákla-

⁵ Zejména ze stávající Metodiky výběru, přípravy a činnosti APK, Zprávy o situaci v oblasti migrace a integrace cizinců na území České republiky 2022, Strategie prevence kriminality v České republice na léta 2022–2027 apod.

dě jejich kvality definované z hlediska účinnosti a udržitelnosti, ale také s ohledem na jejich přenositelnost do jiných kontextů a jejich relevanci vzhledem k obecnému rámci projektu se zaměřením na policejní práci s komunitami z různých národnostních menšin.

Kvalitativní data byla získávána v následujících obcích a městech, potažmo OP/MP:

- **Liberec,**
- **Jablonec nad Nisou,**
- **Česká Lípa,**
- **Mladá Boleslav,**
- **Krupka,**
- **Litoměřice,**
- **Most,**
- **Havířov,**
- **Znojmo,**
- **Plzeň,**
- **Tachov,**
- **Sokolov,**
- **Mariánské Lázně,**
- **České Budějovice.**

Klíčové oblasti

I. Projekt „Asistent prevence kriminality“

Projekt APK je v praxi označován jako jeden z neúspěšnějších a nejprospěšnějších nástrojů prevence kriminality na místní úrovni, přičemž v některých obcích funguje již od svého počátku v roce 2009. Stávající preventivní aktivity místních subjektů podílejících se zejména na sociální, situační a jiné prevenci totiž nejsou vždy dostatečně účinné. Je proto žádoucí získat další spojení nejen z lokalit se zvýšeným výskytem společensky nežádoucí činnosti, ale oslovit a získat i širokou veřejnost pro dodržování základních bezpečnostních standardů.

Jak je příležitě stanoveno v „Základních doporučeních pro rozhodovací proces samosprávy k výběru, přípravě a vedení“⁶, bylo by mylné domnívat se, že cílovou skupinou působení APK jsou pouze lidé bez přístřeší, závislí na alkoholu či omamných a psychotropních látkách, žijící v sociálně vyloučených lokalitách nebo romské etnikum. Zvláště v posledním období je zaznamenán nárůst násilí, agresivity, společensky nežádoucí či dokonce trestné činnosti v kyberprostoru, společensky nežádoucí činnosti dětí a mladistvých, na které se zaměřuje pozornost APK nejen v době příchodu do školy, ale i po jejím ukončení, a zvláště ve volnočasových aktivitách spolu s oslovováním a individuálním působením na rodiče nezletilých.

V návaznosti na uprchlickou vlnu z Ukrajiny vyvstala postupně myšlenka projekt APK využít jako nástroj prevence kriminality a osvěty ve vztahu k držitelům dočasné ochrany. Na základě rozhovorů a setkání s preventivisty, mentory, APK a dalšími relevantními subjekty bylo zjištěno, že zapojení osob ukrajinské národnosti do projektu APK přispívá k:

- **lepší komunikaci a práci s komunitou – překlenutí jazykové bariéry a možnost využít APK na tlumočení je hodnocena jako jedno z největších benefitů,**
- **lepší znalosti a pochopení kulturních rozdílů,**
- **zvýšení důvěry držitelů dočasné ochrany ve vztahu k bezpečnostním složkám a státním institucím,**
- **zvýšení pocitu bezpečí,**
- **pomoci při integraci.**

6 Základní doporučení pro obce realizující projekt APK. In: IOM Czechia [online]. [cit. 2023-10-05]. Dostupné z: <https://czechia.iom.int/resources/iom-czechia-asistenti-prevence-kriminality>.

I. I. Příprava projektu

Dle metodických materiálů Odboru prevence kriminality Ministerstva vnitra ČR je základním dokumentem pro realizaci projektu APK schválená „Metodika výběru, přípravy a činnosti asistentů prevence kriminality“ (dále též „metodika“), jakožto i následující požadavky⁷:

- **APK je zaměstnancem samosprávy – obce, zařazeným zpravidla k OP/MP⁸ ve smyslu zákona č. 553/1991 Sb., v platném znění,**
- **všechny pracovně právní vztahy mezi zaměstnavatelem (obec) a zaměstnancem (APK) jsou řešeny v souladu se Zákoníkem práce v platném znění,**
- **APK není terénním sociálním pracovníkem nebo strážníkem,**
- **APK aktivně působí především v oblasti prevence kriminality, zajišťování veřejného pořádku, zvyšování pocitu bezpečí občanů a spolu s OP/MP přispívá k ochraně a bezpečnosti občanů a majetku v obci,**
- **APK není úřední osobou ve smyslu § 127 Trestního zákoníku v platném znění, není vybaven donucovacími prostředky a nejsou na něj delegována žádná zvláštní oprávnění,**
- **za specifikaci pracovních povinností a kontrolu jejich dodržování je odpovědná obec v souladu se základními ustanoveními, uvedenými v metodice APK,**
- **základním standardem pracovní pozice APK je Národní soustava povolání (blíže viz ID: 102691),**
- **obsah, rozsah i forma systému vzdělávání specifikovaná v základní metodice APK je závazná pro všechny žadatele o podporu projektů.**

Rozhodnutí, a především ztotožnění se s potřebou realizovat projekt APK je klíčovou podmínkou pro úspěšný start následných opatření v oblasti bezpečnosti a prevence kriminality. Žadatel o dotaci na projekt APK se musí rovněž připravit na následující výzvy:

⁷ Tato pravidla jsou přitom platná pro všechny formy realizace projektu APK – tj. financované jak z Programu prevence kriminality, z dotací úřadů práce, z projektů dotovaných z finančních prostředků EU, apod., tak i v případech, kdy APK pod tímto názvem financují obec pouze z vlastního rozpočtu).

⁸ V obcích, kde nemají OP/MP, lze výjimečně po konzultaci zařadit i jiným způsobem.

- analyzovat stávající bezpečnostní situaci včetně bezpečnostních hrozeb a rizik,
- podat popis předpokládaného využití asistenta a popis spolupráce APK s dalšími subjekty podílejícími se na prevenci kriminality v dané lokalitě,
- zajistit organizační podmínky realizace projektu v rámci OP/MP a stanovení harmonogramu projektu APK, a to od výběru, školení, supervize, včetně obsahového a finančního vyhodnocení dle podmínek přidělení dotace,
- mít pro APK vybraného vhodného mentora, který je nejlépe z řad OP/MP (např. strážník) nebo po konzultaci i z jiného subjektu (např. Policie ČR),
- minimálně jednou za dva roky zorganizovat odbornou přípravu strážníků, kteří budou spolupracovat s APK při plnění jejich úkolů v sociálně vyloučených lokalitách,
- zajistit financování⁹ a udržitelnost této pozice do budoucna,
- představit projekt v rámci své organizační struktury a prezentovat jej veřejnosti,
- garantovat dodržení základních vstupních a výběrových požadavků na APK,
- zajistit transparentní a objektivní způsob výběru APK a složení výběrové komise,
- zajistit vstupní a následnou přípravu APK a jeho mentora v souladu s profesními standardy pro výkon jejich práce,
- popsat způsob organizace práce APK, jeho součinnost s mentorem a s ostatními strážníky s minimální garancí speciálního přístupu v období zácvičku, způsob sdělování úkolů, kontrolu jejich plnění a hodnocení, vedení dokumentace, pracovní dobu,
- zajistit vybavení pomůckami pro výkon služby,
- zajistit supervizi projektu ve stanovených termínech.

⁹ Je nutné si uvědomit, že do finančních nákladů nespadá pouze mzda, ale též náklady na školení a odbornou přípravu APK, školení a odměnu mentora, supervizi, pomůcky pro výkon práce apod.

I. 2. Financování projektu

Možností financování projektu APK je několik. Jednou z nich je finanční dotace poskytovaná Odborem prevence kriminality Ministerstva vnitra ČR¹⁰. Asistenti prevence kriminality jsou napříč Českou republikou dále financováni z podpory úřadů práce na základě dohody mezi Ministerstvem vnitra ČR a Generálním ředitelstvím Úřadu práce ČR (na konci roku 2022 celkem 104 APK ve 41 obcích), z vlastních rozpočtů obcí nebo také z evropských projektů v rámci Operačního programu zaměstnanost 018 (dále též "OPZ"). Odhadem tak působilo v celé ČR na konci roku 2022 cca 400 až 500 APK. V této souvislosti je pak vhodné doplnit, že jednotlivé druhy financování je možné rovněž kombinovat. Kupříkladu může být jedna pozice APK financována z vlastního rozpočtu obce a další pozice APK pak z finančních dotací Ministerstva vnitra ČR.

I. 2. 1. Finanční dotace ze strany Ministerstva vnitra ČR

Mezi zjištěné problematické body v rámci tohoto typu financování patří jednoznačně administrativní náročnost, pokud žadatel nemá předchozí zkušenosti s podáním žádosti o dotaci nebo pokud alespoň v rámci personálních kapacit nefiguruje nikdo s projektovými zkušenostmi. Nadto se v současné době jedná pouze o jednoletý projekt, který je nutno administrativně a logisticky plánovat s větším časovým předstihem, což ne vždy vzhledem k omezeným kapacitám na obcích lze. Krátkodobost projektu může mít současně negativní dopady na udržitelnost projektu¹¹. V rámci šetření byla u případných zájemců o projekt APK, zejména aktuálně o APK z Ukrajiny, zjištěna mylná domněnka, že pokud v minulosti žádali a úspěšně získali dotaci na tento projekt, tak již nemohou o další dotaci ze strany Ministerstva vnitra ČR znovu žádat. Z tohoto důvodu se ani nepřihlásili do druhé letošní výzvy Programu prevence kriminality.

Financování projektu APK na jeden rok však může na druhé straně působit i pozitivně, a to zejména pokud obec nemá předchozí zkušenosti s uvedeným projektem a chce tento nástroj prevence kriminality otestovat v „pilotní“ fázi. Významnou výhodou daného typu financování je pak podpora ze strany Odboru prevence kriminality Ministerstva vnitra ČR, který je metodickým garantem projektu a může žadatelům poskytnout potřebnou podporu. Dalším benefitem je pak skutečnost, že o poskytnutí finanční dotace na projekt APK lze žádat opakovaně.

10 V souladu s vládou schválenou Strategii prevence kriminality v České republice na léta 2022 až 2027, kterou vláda schválila svým usnesením č. 276 dne 6. dubna 2022 a se souhlasem ministra vnitra je každý rok vyhlašován „Program prevence kriminality na místní úrovni“.

11 Náklady na činnost APK z dotačního programu poskytovaném Ministerstvem vnitra ČR lze uplatňovat v časovém období od 1. ledna do 31. prosince s tím, že při následných žádostech lze některé procesy spojené s žádostí řešit čestným prohlášením, případně vytvářením strategických dokumentů na delší časové období, například tří až pěti let.

1. 2. 2. Finanční dotace v rámci Operačního programu zaměstnanost

Financování z evropských veřejných zdrojů, podobně jako u financování ze strany Ministerstva vnitra ČR, s sebou jednoznačně přináší větší administrativní zátěž, zejména pokud žadatel nemá předchozí zkušenosti s podáním žádosti o takovou dotaci. Vzhledem k tomu, že se jedná o poskytnutí financí na tři roky, lze předpokládat i zvýšený počet žadatelů, což snižuje pravděpodobnost úspěchu při získávání dotace. Vzhledem k náročnější administrativě je též nutné plánovat žádost s větším časovým předstihem, a to ne vždy vzhledem k omezeným kapacitám na obcích lze. Pouze pro úplnost je vhodné uvést, že řídicím orgánem je v tomto případě Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Výhodou v tomto směru je jednoznačně délka financování na tři roky, která zaručuje větší stabilitu a udržitelnost projektu. Dalším pozitivním aspektem je skutečnost, že o poskytnutí finanční dotace na projekt APK lze žádat opakovaně.

1. 2. 3. Finanční dotace ze strany úřadů práce

Jak již bylo uvedeno výše, finanční podpora na realizaci projektu APK může být poskytnuta i ze strany úřadů práce. Ačkoliv tento typ financování představuje pro obec menší administrativní zátěž, přináší rovněž určitá omezení, a to zejména v možnosti výběru vhodné osoby na pozici APK (kandidáta vybírá úřad práce). Hlavní komplikace byly shledány v tom, že se mnohdy může jednat o osoby, které mají dlouhodobě problém s nalezením jiného typu práce a jejichž profil nesplňuje požadavky na výkon činnosti APK ve smyslu metodiky APK. Tyto osoby současně mohou postrádat i místní znalost, neboť jim z úřadu práce může být přidělen někdo z jiné obce. Dále je potřebné zdůraznit, že na finančních nákladech spojených s realizací činnosti APK se v tomto případě částečně podílí i obec.

1. 2. 4. Finanční dotace z vlastního rozpočtu obce

Realizace projektu APK může probíhat i na základě finančních prostředků alokovaných v rámci vlastního rozpočtu obce. Nevýhodou v této oblasti je, že některé obce si takový postup nemůžou finančně dovolit a tato investice není okamžitě viditelná nebo v některých případech „politicky zajímavá“. V případě, že tento projekt v obci doposud nebyl realizován, není zde záruka, že bude i navzdory dobrým zkušenostem z jiných obcí prosazen. Je nutné zdůraznit, že se jedná o dlouhodobou investici, aby bylo dosaženo kýženého efektu. Současně z praxe vyplývá, že OP/MP je často personálně poddimenzovaná, tudíž je náročné zdůvodnit investici do projektu APK a nikoli do nábory více strážníků.

Na druhou stranu je nutné uvést, že v případě finanční dotace z vlastního rozpočtu obce je zajištěna menší administrativní zátěž a větší flexibilita při přípravě, logistice i délce projektu. Je na místě uvést i zajímavý příklad z praxe, kdy se obce snaží samy oslovovat i místní firmy s žádostí o finanční příspěvek. Spolupráci se soukromým sektorem za účelem zvýšení bezpečnosti v obci pro zajištění lepší udržitelnosti projektu je nutno považovat za velmi pozitivní a strategický krok.

IOM doporučuje



Poskytovatelům dotace a krajským manažerům prevence kriminality:

- Pakliže tak již nečiní, připravit pro zájemce o projekt APK např. webinář, kde by bylo zájemcům stručně a přehledně vysvětleno, jaké jsou podmínky u žádosti o dotaci a následné kroky.
- V případě nadměrného zájmu o jeden typ dotace odkazovat na další možnosti financování.

OP/MP:

- Stanovit si, co od projektu očekává, jaká by měla být jeho udržitelnost a jaké jsou vlastní kapacity, možnosti.
- Na základě výše uvedeného pak vybrat vhodný typ financování. Např.: Chci pouze jednoletý projekt, abych vyzkoušel/a jeho funkčnost a možnost odborné garance či poradenství? Zvolím dotaci Ministerstva vnitra ČR¹². Již mám zkušenosti s psaním a vedením tohoto projektu a potřebuji/chci dlouhodobější variantu financování? Zvolím dotaci OPZ. Chci řešit konkrétní problémy na Úřadu práce, jako je prevence před vykořisťováním, pomoc s tlumočením při úředním jednání, prevence konfliktů apod.? Pak zvolím dotaci z Úřadu práce.

¹² Přestože Ministerstvo vnitra ČR nemůže garantovat financování z dotace i do dalších let, vyžaduje ze strany žadatelů, aby projekt APK již měli zasazen do svých bezpečnostních strategií/koncepcí a plánovali udržitelnost projektu i do dalších let. Pakliže se ukázalo, že žadatel v minulém období, byť třeba jen na pár měsíců, projekt APK zrušil, protože jej nehodlal financovat ze svých zdrojů, tak to byl pro komisi důvod, aby nedoporučila podporu takového projektu.

- Přestože se jedná o další položku do rozpočtu obce, je žádoucí v maximální možné míře preferovat vlastní financování tohoto projektu. Sníží se tak administrativní náročnost a zajistí vyšší stabilita i udržitelnost celého projektu, který bez dlouhodobosti nikdy nebude moci dosahovat svého maximálního potenciálu.

I. 3. Metodika výběru, přípravy a činnosti asistentů prevence kriminality

Již od roku 2014 je uplatňována výše zmiňovaná jednotná metodika APK jakožto základní pomůcka pro rozhodovací proces zastupitelů obcí, měst a vedení OP/MP při zabezpečování systémových opatření v oblasti řízení a vytváření podmínek prevence kriminality pro zvýšení bezpečnosti i veřejného pořádku. Vychází z rozborů bezpečnostní situace, z potřeb občanů a z konkrétních podnětů s následným doporučením specialistů prevence kriminality a mentorů – strážníků obecních policí deseti měst, v rámci kterých byl původní pilotní projekt APK realizován¹³.

Ačkoliv dává metodika dostatečný základní vhled do problematiky projektu APK, nelze přehlédnout, že vzhledem k její publikaci v roce 2014 nemůže zohlednit veškeré aktuální potřeby vycházející například ze zvýšení kriminality v kyberprostoru, potřeby využití prostředků informačních a komunikačních technologií, potřeby držitelů dočasné ochrany atd.

Současně bylo na základě zkušeností z praxe zjištěno, že byť metodika obsahuje důležité informace, její podoba není pro relevantní subjekty mnohdy přehledná. Obce, které již mají s metodikou dlouholeté zkušenosti, uvedly, že materiál je v pořádku, ale víceméně jej již díky získaným zkušenostem a know-how často nepoužívají a vycházejí ze svých osvědčených postupů. Pro nové zájemce o participaci na projektu však může být (s i ohledem na limitované personální kapacity) seznámení se se všemi postupy zde uvedenými komplikované. V tomto směru by tedy bylo vhodné zvážit její „formální revizi“ do nové podoby, resp. minimálně zpracování stručnějšího materiálu, který by přehledně obsahoval jednotlivé kroky a základní postupy a odkazoval v případě potřeby na detaily uvedené v metodice. V rámci šetření bylo rovněž zjištěno, že kratší a přehlednější materiály (např. Deset tipů / příkladů dobré praxe pro úspěšnou realizaci projektů APK¹⁴) mají pozitivní ohlasy jak ze strany vedení OP/MP, tak ze strany samotných APK.

¹³ Metodika APK, ref. 3.

¹⁴ Viz např. Přehled příkladů dobré praxe v činnosti APK v Ústecko-Chomutovské aglomeraci s prací asistentů prevence kriminality. [cit. 2023-10-05]. Dostupné z: <https://www.mesto-most.cz/most-poradal-konferenci-zkusenosti-mest-v-ustecko-chomutovske-aglomeraci-s-praci-asistentu-prevence-kriminality/d-42575>.

2. Nábor

Problematika náboru vhodných APK byla v průběhu kvalitativního šetření skloňována velmi často, a to nejen u nově vybraných osob z ukrajinské menšiny, ale i z řad Romů či jiných minorit. Bez ohledu na aktuální stav společnosti se jedná o velmi náročný proces, neboť daná pozice vyžaduje určité znalosti a schopnosti ke svému efektivnímu plnění. Pokud je cílem vybrat vhodného kandidáta jiné než české národnosti, přináší to s sebou pochopitelně další specifika, která budou blíže představena v následujících kapitolách.

2. 1. Výběr asistentů prevence kriminality

Výběr APK je důležitým krokem, který může mít zásadní vliv na jejich úspěšnost v práci. V případě, že OP/MP uvažuje o náboru APK z řad ukrajinské komunity, je ideální mít zastoupeny dva typy APK, které mohou lépe obsáhnout specifickou práci s držiteli dočasné ochrany, a to:

- **APK se statusem držitele dočasné ochrany, který sám prošel v nedávné době procesem příchodu do České republiky a integrace do společnosti. Tento APK tak může mít větší důvěru a respekt ze strany komunity, jakožto i lepší pochopení pro problémy a potřeby držitelů dočasné ochrany, s nimiž pracuje.**
- **APK, který je již v České republice „integrován“ delší dobu, tudíž má lepší znalost místního prostředí, jazyka a zvyklostí. Dokáže lépe komunikovat s úřady a institucemi, čímž může pomoci APK s čerstvou migrační zkušeností se v novém prostředí zorientovat nebo též reagovat na těžko naplnitelné představy komunity.**

Kromě migrační zkušenosti je třeba zvážit i další faktory, které mohou ovlivnit úspěšnost APK v práci, jako např.:

- **Jazyková vybavenost – APK by měl být schopen komunikovat s cílovými skupinami v jejich mateřském jazyce. V této souvislosti je však nutné zdůraznit, že v praxi se mohou vyskytovat různé přístupy, např. u některých osob odmítnutí komunikace v ruštině nebo naopak komunikace možná pouze v ruštině, dialekty a někdy převaha etnicity nad národností (např. někteří romští uprchlíci neumí ukrajinsky/rusky vůbec mluvit).**

- **Vyváženost zastoupení mužů a žen na pozici APK – smíšené hlídky muž a žena mají v praxi statisticky nejlepší výsledky. Ve stručnosti lze uvést, že muži a ženy mají často různé přístupy ke komunikaci a řešení problémů. Smíšená dvojice může tyto rozdíly využít ke zlepšení komunikace s cílovými skupinami. V některých komunitách může být mužská autorita více respektována, zatímco v jiných komunitách může být právě přítomnost ženy klíčovým aspektem. Smíšená dvojice může proto lépe oslovit širokou škálu cílových skupin.**
- **Zápis v Rejstříku trestů – obecně platí, že APK by neměl mít záznam v Rejstříku trestů. Nutno mít však na paměti, že případný zápis v Rejstříku trestů nemusí být nutně překážkou pro výkon činnosti APK a je potřebné zkoumat okolnosti případu a současný kontext (např. v jedné obci byl APK s trestní minulostí v rámci romské komunity více respektován a lépe spolupracoval s mentorem). OP/MP může rovněž využít ověření trestní minulosti u občanů třetích zemí a v rámci výběrového řízení požadovat výpis z trestního rejstříku ze státu původu. Tento proces však může být byrokraticky i časově náročný a pro případné zájemce odrazující.**
- **Délka výběrového řízení – obce by si měly být vědomy, že proces výběru APK zpravidla bývá v případě zaměstnání cizinců delší nežli u občanů České republiky. Tuto skutečnost je proto nutné zohlednit při přípravě časového harmonogramu projektu.**

Při výběru APK jiné než české státní příslušnosti je důležité spolupracovat s různými institucemi a organizacemi, které mají kontakt s cílovými skupinami – např. centry na podporu integrace cizinců (dále též „CPIC“), styčnými důstojníky pro menšiny Policie ČR, diasporami, komunitními centry, úřady práce, neziskovými organizacemi, dále lze rovněž využít sociálních sítí OP/MP, osobních známostí strážníků/policistů, Krajských asistenčních center pomoci Ukrajinců (dále též “KACPU”), firem působících v regionu či náboženských institucí (v tomto případě je však nutné ověřit důvěryhodnost dané instituce).

Požadavky na schopnosti a znalosti APK by měly být pak stanoveny v souladu s očekáváními a požadavky místní OP/MP i s realitou pracovního trhu (snažit se vyvarovat přehnaných nároků na vzdělání, praxi apod.). Je přitom důležité zkoumat zejména:

- **motivaci APK pro výkon činnosti – vzhledem k povaze práce má APK přístup k citlivým informacím a případně i zranitelným osobám, přičemž může být toto postavení zneužito. Současně je vzhledem k jazykovým a kulturním bariérám pro OP/MP a potažmo i Policii ČR náročnější získávat zpětnou vazbu od komunity týkající se výkonu činnosti**

APK a v rámci výběru je proto nutné pečlivě posoudit tzv. „morální kompas“ zájemce o pozici APK,

- dobré komunikační a prezentační dovednosti,
- charakterové vlastnosti, neboť základem práce APK je komunikace, důvěra, spolehlivost a transparentnost,
- schopnost pracovat s lidmi z různých kultur a prostředí,
- schopnost řešit konflikty,
- schopnost pracovat samostatně i v týmu,
- orientaci v základech práva nebo alespoň schopnost se tuto oblast naučit.

IOM doporučuje

OP/MP:

- Zapojit do procesu výběru stávající APK i strážníky a motivovat je k tomu, aby následně úspěšného kandidáta přijali lépe do svého pracovního kolektivu.
- Zapojit zástupce cizinecké policie a styčného důstojníka pro menšiny Policie ČR či člena jeho pracovní skupiny do procesu výběru vhodného kandidáta.
- Ověřovat spolehlivost kandidáta, pracovat v komunitě nezištným způsobem u diaspory, pracovníků CPIC, vedení komunitních center, nevládních neziskových organizací a dalších relevantních partnerů.
- Jasně a přehledně zájemci vysvětlit povahu práce, aby se zabránilo případné rychlé fluktuaci.



2. 2. Problematika zaměstnávání cizinců

Česká republika si chrání svůj trh práce. Proto volné pracovní pozice přednostně nabízí občanům České republiky či Evropské unie a jejich rodinným příslušníkům. Cizinci, kteří zde chtějí pracovat, musí mít nejen platné pobytové oprávnění, ale dále musí zjistit, zda mají tzv. volný vstup na trh práce (mohou pracovat bez dalšího oprávnění k práci) nebo podmíněný vstup na trh práce, který vyžaduje další pracovní oprávnění¹⁵. Oprávněním se rozumí zejména zaměstnanecká karta, modrá karta nebo povolení k zaměstnání.

2. 2. 1. Volný vstup na trh práce

U volného vstupu na trh práce se pracovní oprávnění nevyžaduje např. u cizinců, kteří:

- jsou občany EU či jejich rodinnými příslušníky,
- mají povolení k trvalému pobytu,
- jsou držiteli mezinárodní ochrany (azyl nebo doplňková ochrana),
- jsou držiteli dočasné ochrany,
- mají platné povolení k dlouhodobému pobytu za účelem soužití rodiny na území ČR s cizincem s trvalým či dlouhodobým pobytem anebo s uděleným azylem,
- se soustavně připravují na své budoucí povolání (studenti denního studia na střední škole, konzervatoři, vyšší odborné školy a jazykové školy s právem státní jazykové zkoušky a studenti prezenčního studia na vysoké škole),
- cizinci, kteří získali střední nebo vyšší odborné vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání v konzervatoři podle školského zákona nebo vysokoškolské vzdělání podle zákona o vysokých školách¹⁶.

15 I v případě, kdy cizinec nepotřebuje pracovní oprávnění, je zaměstnavatel povinen písemně informovat o této skutečnosti příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce ČR nejpozději v den nástupu tohoto cizince k výkonu práce. Zaměstnavatel je rovněž povinen vést příslušnou evidenci.

16 Kompletní výčet osob s volným vstupem na trh práce je obsažen v § 98 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

2. 2. 2. Podmíněný vstup na trh práce

Jestliže tedy zaměstnavatel hodlá zaměstnat cizince, který nemá volný vstup na trh práce, musí cizinec ještě navíc k pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti získat povolení k zaměstnání, zaměstnaneckou kartu, modrou kartu nebo jiný druh oprávnění.

Ve stručnosti lze uvést, že zaměstnanecká karta je vždy povolením k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání a velmi často je i oprávněním k výkonu práce na konkrétní pracovní pozici. Jde tedy zpravidla o 2 povolení v jednom, proto se jedná o tzv. duální zaměstnaneckou kartu. Zaměstnaneckou kartu vydává Odbor azylové a migrační politiky Ministerstva vnitra ČR (dále jen „OAMP“) nejvýše na 2 roky. Pokud má však cizinec povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání a zároveň buďto volný vstup na trh práce (např. absolvent české vysoké školy), nebo povolení k zaměstnání, slouží zaměstnanecká karta pouze jako povolení k dlouhodobému pobytu (tzv. „neduální zaměstnanecká karta“). V tomto případě je cizinec povinen oznámit změnu zaměstnavatele nebo pracovní pozice OAMP do 3 pracovních dnů¹⁷.

2. 2. 3. Změna zaměstnání, zaměstnavatele a pracovní pozice

Pokud držitel zaměstnanecké karty plánuje změnit pracovní pozici, zaměstnání nebo zaměstnavatele, je povinný nahlásit tuto změnu OAMP pomocí formuláře nejméně 30 dní před plánovanou změnou. Poté musí vyčkat na potvrzení od Ministerstva vnitra ČR, že oznámení obdrželo. Až následně může nastoupit na novou pozici nebo k jinému zaměstnavateli.

Cizinci, kteří mají svou první zaměstnaneckou kartu, mohou změnit pracovní pozici, zaměstnavatele či zaměstnání až po uplynutí 6 měsíců ode dne převzetí biometrické karty. V případě, že zaměstnanec pracuje pro agenturu práce, nelze změnit zaměstnavatele, pracovní pozici ani začít pracovat v dalším zaměstnání, pokud novým zaměstnavatelem opět bude agentura práce.

Pokud držitel zaměstnanecké karty přijde o zaměstnání a jeho pracovněprávní vztah je ukončen, musí si v ochranné lhůtě 60 dnů nalézt nové zaměstnání nebo změnit účel svého pobytu. Zároveň musí v této lhůtě oznámit změnu zaměstnavatele. Pokud tak neučiní, dojde uplynutím ochranné lhůty ze zákona k zániku platnosti zaměstnanecké karty.

¹⁷ Blíže viz § 42g zákona č. 326/1999 Sb, zákon o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

2. 2. 4. Prodloužení platnosti zaměstnanecké karty

Platnost zaměstnanecké karty je třeba prodloužit podáním žádosti OAMP nejméně 120 dní před datem vypršení platnosti a nejpozději v den jejího vypršení. V tomto případě Úřad práce ČR rozhodne, zda je možné pokračovat v zaměstnávání cizince s ohledem na aktuální situaci na pracovním trhu.

2. 2. 5. Povolení k zaměstnání

Povolení k zaměstnání vydává Úřad práce ČR maximálně na 2 roky, přičemž opravňuje jeho držitele k výkonu práce, pokud nemá volný vstup na trh práce. Vydává se pro specifické situace, např. pokud:

- **je cizinec vyslán zahraničním zaměstnavatelem k výkonu práce do ČR,**
- **je společníkem, členem nebo statutárním orgánem obchodní společnosti nebo družstva a plní úkoly vyplývající z předmětu činnosti této právnické osoby,**
- **je stážistou v pracovněprávním vztahu a podobně.**

Povolení k zaměstnání lze prodloužit na základě žádosti Úřadu práce ČR ve lhůtě 90 až 30 dnů před uplynutím doby platnosti povolení za předpokladu, že cizinec zůstává na stejné pracovní pozici u stejného zaměstnavatele.

IOM doporučuje

OP/MP:

- Započít přípravu projektu a výběr vhodného kandidáta s dostatečným předstihem, aby v případě nutnosti ohlášení změny zaměstnavatele u kandidáta se zaměstnaneckou kartou nedošlo k neúměrnému zdržení celého projektu, což by mohlo vést k povinnosti vrátit část finanční dotace, pakliže není projekt financován z vlastních zdrojů¹⁸.



¹⁸ Více na: Informace pro zaměstnavatele [online]. [cit. 2023-10-06]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/informace-pro-zamestnavatele.aspx>. Zaměstnávání cizinců [online]. [cit. 2023-10-06]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/zamestnavani-cizincu>.

- Pamatovat na to, že v současné době nemohou držitelé dočasné ochrany získat jiný typ pobytu ve smyslu např. zaměstnanecké karty – to může mít vliv na neplánované ukončení pracovního poměru vlivem povinnosti opustit území České republiky.
- Obrátit se na místně příslušný OAMP a informovat jej o plánované změně zaměstnavatele u předvybraného kandidáta, což by mohlo celý úřední proces zjednodušit.

Odboru prevence kriminality Ministerstva vnitra ČR:

- Vyvolat diskusi s OAMP o možné legislativní úpravě ve smyslu zkrácení lhůty vyřízení ohlášené změny zaměstnavatele u cizince se zaměstnaneckou kartou, pakliže je to ve veřejném zájmu..

3. Příprava na výkon činnosti asistentů prevence kriminality a jejich školení

Optimální postup v oblasti přípravy APK je uveden v metodice a její příloze č. 14, kdy primárním cílem přípravy má být zajištění kompetentního APK, který své povinnosti plní plně profesionálně. V rámci vzdělávání je žádoucí vytyčit si cíle, jež jsou reálné, odpovídající, naplnitelné, komplexní, zahrnující praktické dovednosti, hodnoty a postoje a mnoho dalšího. Tyto cíle by měly být jasně definovány ještě před započítím vzdělávání, aby po jeho ukončení bylo možné vyhodnotit, zda byly naplněny.

3. 1. Interkulturní kompetence

Interkulturní kompetence jsou klíčovým aspektem pro práci nejen s držiteli dočasné ochrany. Vzhledem k tomu, že tyto osoby mohou pocházet z různých prostředí s různými kulturními, etnickými a náboženskými pozadími, interkulturní kompetence pomáhají lépe porozumět těmto rozdílům, což umožňuje efektivnější komunikaci a spolupráci. Respektování těchto rozdílů je základním kamenem pro vytváření pozitivního pracovního prostředí a zlepšuje šance na úspěšnou integraci cizinců do nového prostředí. Chybějící interkulturní kompetence mohou na druhé straně vést k nedorozuměním, konfliktům a vytváření stereotypů. Pracovníci, kteří mají silné interkulturní kompetence, jsou schopni těmto problémům předcházet a vytvářet atmosféru tolerance a otevřenosti. Lidé z různých kultur mají navíc větší důvěru v pracovníky a instituce, které projevují interkulturní kompetence. Interkulturní kompetence také přispívají k posilování sociální soudržnosti v komunitách. Když spolu lidé z různých kultur lépe komunikují a rozumí si, může to vést ke snížení napětí a konfliktů v komunitách.

V rámci šetření bylo zjištěno, že interkulturní vzdělávání v praxi většinou chybí, některé obce však v případě potřeby v této oblasti využívají spolupráci s CPIC a jeho terénními pracovníky.

IOM doporučuje

OP/MP:

- Poskytnout nejméně APK a mentorovi, v optimálním případě všem strážníkům, školení v oblasti interkulturních kompetencí, aby disponovali alespoň základy těchto dovedností, přičemž na trhu existuje množství neziskových či jiných organizací, které nabízejí tento typ školení s možností jeho přizpůsobení potřebám dotčeného subjektu.



3. 2. Vztahy mezi majoritou a minoritou přenesené do pracovního prostředí

V pracovním prostředí mohou vztahy mezi majoritními a minoritními zaměstnanci přinést různé výzvy a rizika. Zároveň existuje mnoho způsobů, jak těmto výzvám čelit a jak podporovat pozitivní interakce mezi zaměstnanci různých kulturních, etnických nebo jiných minoritních skupin.

Je nutné si uvědomit, že APK z minoritních skupin mohou čelit diskriminaci, předsudkům a stereotypům ze strany majoritních zaměstnanců, což může vytvářet napětí a negativní pracovní atmosféru. Rovněž rozdíly v jazyce a kultuře mohou vést k nedorozuměním a komunikačním problémům. APK z minoritních skupin se případně mohou cítit izolovaní nebo vyčlenění z týmu, což může negativně ovlivnit jejich pracovní výkon a pohodu. V praxi též může docházet k nespravedlivému zacházení nebo nedostatečnému uplatňování pracovních předpisů ve prospěch majoritních zaměstnanců na úkor těch minoritních. Dále je rovněž nutné zkoumat, jestli se v případě napětí mezi minoritou a majoritou ve společnosti nevyskytuje podobný typ napětí i v rámci pracovního prostředí.

Celkově je proto důležité, aby obce aktivně pracovaly na vytváření inkluzivního pracovního prostředí, kde jsou všichni zaměstnanci respektováni a podporováni bez ohledu na jejich kulturní nebo etnickou identitu. Takový postup nejenže posiluje týmovou dynamiku, ale také může pozitivně ovlivnit výkonnost a vnímání obce veřejností. Dále je prospěšné zahrnout i majoritní zaměstnance do snah o rozmanitost a inkluzi. To může pomoci snížit nedorozumění a posílit spolupráci. V rámci šetření byly v této oblasti identifikovány příklady dobré praxe, jako např. pořádání společných neformálních posezení, kterých se účastní i APK, smíšené hlídky APK (např. kombinace romských a ukrajinských APK), společné sportovní aktivity apod. OP/MP může rovněž využít své vlastní fungující dynamiky jako příkladu dobré praxe na veřejnosti, pokud např. ve společnosti existuje napětí mezi minoritou a majoritou.

3. 3. Školení asistentů prevence kriminality

Školení APK by měla být koncipována tak, aby jim poskytla potřebné dovednosti a znalosti pro úspěšné plnění jejich rolí v prevenci kriminality. V tomto směru bylo zjištěno, že ačkoliv APK procházejí rámcově podobným vstupním a průběžným školením, zaměření školení se v jednotlivých obcích liší a v mnoha potřebných oblastech školení chybí. Například v oblasti obchodování s lidmi nebo domácího násilí, neboť se APK při své práci setkávají s obětmi či potenciálními obětmi této trestné činnosti. Dále bylo zjištěno, že se rovněž liší způsob školení, tj. v některých obcích využívají na školení APK vlastních personálních kapacit, jinde zase využívají školení od externích školitelů. Jednoznačná shoda však v panuje v názoru, že školení pro APK je vždy potřebné přizpůsobit jejich jazykové úrovni a úrovni vzdělání. Pokud

totiž školení nereflektují tyto požadavky, celkový účinek školení může postrádat kýžený efekt. Školení je rovněž nutné přizpůsobovat aktuálním požadavkům ve společnosti a daném regionu. Závěrem je prospěšné zmínit, že více subjektů v rámci šetření uvedlo přání osobně si vyměnit zkušenosti s APK z jiných obcí v rámci jednotné platformy. Organizace školení pro APK z více obcí tudíž může být v praxi velmi přínosná, a to nejen z hlediska zvyšování jejich kapacit, ale i výměny informací a lepšího zasít'ování či zvýšení motivace pro výkon činnosti.

IOM doporučuje

OP/MP:

- Vyškolit APK v oblasti zaměstnávání cizinců a pracovního vykořisťování, obchodování s lidmi, domácího násilí, interkulturních kompetencí či efektivní komunikace s akcentem na deeskalaci konfliktů.



4. Činnost asistentů prevence kriminality

V souladu s metodikou by měl APK díky své osobní a místní znalosti dohlížet na dodržování veřejného pořádku a zajišťovat bezpečnost. To vše v kooperaci s OP/MP, Policií ČR, odborem sociálních věcí, nestátními neziskovými organizacemi, manažery prevence kriminality a dalšími relevantními subjekty, ale zejména pak se členy komunity.

4. I. Kompetence mentora (i v multikulturním prostředí)

Mentorem by měl být dle metodiky strážník, který již disponuje většími profesními zkušenostmi, a především osobnostními rysy, které mu umožní metodicky i personálně vést APK. Mentorství však jde za hranici pouhého řízení lidských zdrojů. Svěřeného APK by měl vést k odbornému, osobnostnímu i jinému růstu, podporovat jej, být mu nápomocen, a to vše s trpělivým, lidským přístupem.

Přestože je mentor zkušeným strážníkem, užívajícím zvláštní oprávnění při výkonu své funkce, neměl by APK dávat najevo jakoukoli nadřazenou roli, samozřejmě za předpokladu udržování vzájemné úcty a respektování hierarchie organizace. Znalosti a zkušenosti APK, pro které byl vybrán na danou pozici, zpravidla přesahují ty mentorovy, proto by si měl mentor udržet otevřenou mysl a snažit se dobré nápady či podněty APK podpořit tak, aby byly úspěšně implementovány do kontextu místních a časových potřeb.

K tomuto všemu jsou u mentora zásadní dobře rozvinuté komunikační dovednosti, zkušenosti s vedením lidí, nebo alespoň předpoklad se to správně naučit, respekt u stávajících kolegů a alespoň základy interkulturních kompetencí.

Z rozhovoru s mentory napříč OP/MP vyplynulo, že by mentor měl svou funkci plnit na bázi dobrovolnosti, ne nařízením. Zejména u většího počtu APK, které mentor vede, je nutné přizpůsobit náplň práce a množství agendy mentorovi tak, aby se této činnosti mohl opravdu naplno věnovat.

V praxi tuto roli zpravidla zastává velitel hlídkové služby či osoba z vyššího managementu v rámci organizace, neboť strážníci OP/MP z povahy své funkce pracují ve směnném provozu, avšak APK mají převážně pravidelnou pracovní dobu.

V jedné z dotazovaných OP/MP existuje i systém mentor + "patron". Mentor vede APK metodicky, určuje mu náplň práce apod., avšak "patron", kterým je jeden ze služebníků strážníků, je k dispozici k řešení ad hoc věcí, jimiž není nezbytné zatěžovat mentora, případně by to bylo těžko proveditelné vzhledem k rozdílné pracovní době.

Ve více než jedné obci bylo zjištěno, že se ukrajinští APK setkali se slovním útokem na svou osobu z důvodu národnosti a užívaného cizího jazyka, který naštěstí nedosahoval intenzity, jež by naplnila skutkovou podstatu trestného činu nebo přestupku, avšak pouze v jedné z obcí o tom byl mentor vyrozuměn ihned. Následně zcela správně dotčeným APK vysvětlil, jak se v takové situaci zachovat a profesně i morálně je podpořil. To je jasným příkladem dobré praxe, proč by měl mentor se svými APK komunikovat i nad rámec pouhého předávání informací o splnění vytyčených úkolů.

IOM doporučuje



OP/MP:

- Poskytnout mentorovi školení v interkulturních kompetencích, mediaci, komunikaci a leadershipu.
- Jednou z možností je stanovit mentora zvlášť pro romské APK a zvlášť pro ukrajinské APK.
- Nepřetěžovat mentora dalšími pracovními agendami nebo vysokým počtem APK, které má vést.

Mentorům:

- Striktně hlídat nežádoucí upřednostňování jedné či druhé minority v kompetencích, které jsou pro všechny APK stejné.
- Ptát se APK a důsledně monitorovat, zda nedochází ze strany občanů či kolegů ke slovním či jiným útokům na jejich osobu z důvodu jejich rasy, etnicity, národnosti, jazyka atd. (tzv. předsudečné násilí), a pokud ano, nepodceňovat situaci a obrátit se v případě potřeby i na odborníky¹⁸.

4. 2. Náplň práce asistentů prevence kriminality

Jak již bylo uvedeno v kapitole 1, náplň práce APK je nově definována i v národní soustavě povolání. Dalším odrazovým můstkem pro určení primárních rolí a kompetencí APK je pochopitelně mnohokrát zmiňovaná metodika, která podrobně popisuje možnosti jeho využití.

¹⁸ Např. In IUSTITIA, o.p.s.: <https://in-ius.cz/>.

Metodika k náplni práce APK uvádí např.:

- **APK by měl řešit spory v oblasti občanského soužití a podílet se na prevenci společensky nežádoucí jednání.**
- **Pomáhat v oblasti odhalování přestupkové i jiné nežádoucí činnosti.**
- **Osoby, jež narušují veřejný pořádek, o tomto spravovat a vysvětlit jim postup v souladu s platnou právní úpravou, včetně místních vyhlášek a nařízení obce.**
- **Monitorovat u dětí a mladistvých záškoláctví, kouření, konzumaci alkoholu a další negativní jevy s následným zavedením preventivních opatření v této oblasti.**
- **Poskytovat OP/MP, potažmo mentorovi informace k možným bezpečnostním či jiným hrozbám a mnoho dalšího.**

Náplň práce APK s českou a jinou než českou státní příslušností, se nikterak výrazněji neliší a základ náplně práce zůstává stejný. Práce v minoritě, zejména národnostní, s sebou ovšem jisté rozdíly přináší.

Absolutně nejčastějším příkladem, jak OP/MP využívají APK jiné, v tomto případě ukrajinské, národnosti, je tlumočení. APK tlumočí nejen na úřadech, KACPU, v běžných situacích, policistům a strážníkům, ale překládají i písemné dokumenty, jako jsou informační letáky apod. Dále odpovídají na dotazy členů komunity, zejména držitelů dočasné ochrany, a referují je na strategická místa typu CPIC, lékař, úřad práce, komunitní centrum a mnohá další. V některých obcích také navštěvují samostatně či s pracovníky komunitního centra ubytovny za účelem komunikace s členy komunity, získávání a předávání informací a kontroly prostředí. Na ubytovnách i jinde rozdávají letáky s obsahem preventivního charakteru nebo jen letáky s představením své role APK vč. telefonického kontaktu, aby se s nimi členové komunity v případě potřeby mohli kdykoli spojit bez dozoru jiných osob, to vše pochopitelně v jejich rodném jazyce.

Policii ČR pomáhají zejména, jak již bylo uvedeno, s tlumočením, ale i s jinými oblastmi, které jsou důležité pro udržení veřejného pořádku a bezpečnosti v daném místě. CPIC je využívá k šíření osvěty v oblasti zaměstnávání cizinců, zejména ve vztahu k agenturním zaměstnancům při navštěvování místních firem.

Dále se účastní bezpečnostních opatření, kulturních akcí apod., kde jsou využiti k předávání informací v jazyce komunity, monitorují situaci ve městě a hlásí protiprávní jednání, které nemohou vyřešit sami ze své pozice, strážníkům, spolupracují se sociálním odborem města např. z důvodu neplnění školní docházky, komunikují s dětmi i rodiči z komunity

a snaží se jim vysvětlit, jak funguje systém v ČR, případně tlumočí přednášky preventistů na školách či přednášky BESIP.

IOM doporučuje



OP/MP:

- Vytvořit pro APK na uniformu speciální označení i v jazyce komunity, aby bylo pro členy komunity zřejmé, že se mohou bez omezení obrátit na daného zaměstnance OP/MP.
- Spolupracovat při výkonu své činnosti se CPIC, které může poskytnout další metodické vedení a relevantní doporučení.
- Konzultovat s APK, které společensky nežádoucí jevy v komunitě hlásit, a u kterých by represivní přístup mohl celou situaci zhoršit, a to s ohledem na všechny okolnosti případu.
- Není-li v dané oblasti formální zástupce komunity, využít APK jako neformálního zástupce, pokud má s komunitou navázány dobré vztahy.
- Zkušené APK využít jako lektory v oblasti interkulturních kompetencí napříč vlastními organizacemi.
- Využít znalostí a zjištěných informací APK v oblasti kyberprostoru, neboť bývá velmi často užíván pro komunikaci napříč komunitou.
- Využít APK pro šíření informací o chystaných změnách v legislativě, které se dotknou komunity či potírání/vysvětlování dezinformací, ať už osobně, nebo v kyberprostoru.
- Využít smíšených dvojic APK jako příkladu dobré praxe v oblasti spolupráce mezi rozdílnými menšinami (např. dvojice APK postavená ze zástupce romské a ukrajinské menšiny).

4. 3. Pracovní-právní aspekty výkonu činnosti asistentů prevence kriminality

Obec, potažmo OP/MP, by měla sama při zaměstnávání APK, zejména pak v oblasti zaměstnávání cizinců, které je v České republice dlouhodobě problematické, jít dobrým příkladem. Specifika zaměstnávání cizinců na území naší republiky byla popsána výše v kapitole 2.2, proto bude tato kapitola věnována zjištěné zavedené praxi napříč obcemi a doporučením, která by mohla pomoci zlepšit situaci i mimo samosprávu.

Rovněž je potřeba mít na paměti, že APK jiné státní příslušnosti nemusí mít, a zpravidla ani nemá, orientaci v pracovním právu na našem území. Jinými slovy, záležitosti pro občana České republiky naprosto přirozené a ve své podstatě banální, mohou být pro cizince buď zcela neznámé, nebo předchozí pracovní zkušeností nesprávně naučené.

Při stanovování pracovní doby APK je žádoucí reflektovat zvyklosti komunity a aktuální potřeby obce, pochopitelně za předpokladu dodržení Zákoníku práce a respektování kapacit každého jednotlivého pracovníka.

Zjištěná standardní pracovní doba APK je od pondělí do pátku s počátkem okolo 7. hodiny ranní a koncem okolo 15. hodiny odpolední. V některých OP/MP je upravena buď zcela kvůli např. vysokému zastoupení členů komunity, kteří pracují ve směnném provozu, nebo sezónně z důvodu objektivní potřeby více se zaměřovat na odpolední aktivity komunity, jako je rozdělování ohně v zakázaných oblastech v letních měsících. Formou přesčasů pak vykonávají svou činnost při bezpečnostních opatřeních, kulturních akcích apod.

IOM doporučuje

OP/MP:

- Poskytnout APK jiné než české národnosti dvojjazyčnou pracovní smlouvu, aby byla zachována transparentnost a předešlo se případným nedorozuměním.
- Dvojjazyčná smlouva, dodržování zákoníku práce, transparentnost – to vše vysílá i směrem do komunity jasný signál, jak by měli být členové komunity zaměstnávání nejen v samosprávě, ale také v soukromém sektoru.
- Zajistit APK základní orientaci v zákoníku práce a jiných oblastech pracovního práva – vysvětlit, jaká má práva a naopak i povinnosti



5. Spolupráce s jinými subjekty státní správy a samosprávy

Bezpečnosti a zajištění veřejného pořádku nelze dosáhnout samostatně pouze na úrovni samosprávy, neboť se do ní propisuje vícero faktorů, které je nutné řešit komplexně. Toho lze dosáhnout vzájemnou spoluprací se subjekty státní správy i samosprávy, které na první pohled nemusí s danou problematikou vůbec souviset. Pokud se poté jedná o práci s cizinci, respektive držiteli dočasné ochrany, celé portfolio spolupracujících subjektů se ještě více rozšiřuje. .

5. I. Policie ČR

Spolupráce APK, potažmo OP/MP, s Policií ČR je důležitá zejména z hlediska zajištění bezpečnosti v dané lokalitě. APK mohou být pro Policii ČR nápomocni např. v souvislosti se zpracováváním podnětů a oznámení od občanů, neboť jsou v rámci svého působení často v kontaktu s osobami, které jim sdělují informace o podezřelé činnosti nebo trestné činnosti. Tyto informace pak mohou APK předat Policii ČR. Dále mohou pomoci s přípravou a realizací preventivních akcí, které mají za cíl snížit míru kriminality a bezpečnostních rizik, spolupracovat při řešení krizových situací či asistovat při tlumočení.

V rámci šetření bylo zjištěno, že v dotčených obcích je většinou spolupráce s Policií ČR dobrá, byť se forma spolupráce a vzájemného setkávání a informování v jednotlivých obcích liší. Současně je potřebné zdůraznit potřebu spolupráce se styčnými důstojníky pro menšiny. Spolupráce APK se styčnými důstojníky pro menšiny může mít pozitivní efekt na snížení napětí a konfliktů a zvýšení důvěry mezi policií a menšinami.

IOM doporučuje

OP/MP:

- Seznámit APK se styčným důstojníkem pro menšiny z řad Policie ČR (v krajském městě), případně s členem pracovní skupiny tohoto styčného důstojníka pro menšiny (v jiném městě daného kraje) a navázat spolupráci na regulární bázi.



5. 2. ÚP, KACPU či jiné orgány veřejné moci

Kriminalita a bezpečnostní výzvy jsou komplexním problémem a spolupráce APK s různými subjekty umožňuje lépe porozumět těmto problémům a hledat komplexní řešení, která zahrnují preventivní opatření, vzdělávání a sociální služby. APK mohou v této oblasti šířit informace o dostupném poradenství, vzdělávacích programech, pracovních příležitostech, spolupracovat při neplnění školní docházky dětí a zjišťování důvodů jejího neplnění, asistovat při tlumočení na úřadech, vysvětlovat postupy dotčených orgánů a uplatnit se v dalších obdobných činnostech.

IOM doporučuje

- APK může PČR nejen díky své jazykové vybavenosti, ale i osobní znalosti, pomoci s monitorováním situace v KACPU i bezprostředním okolí za účelem odhalení kriminálně závadových osob, které taková místa využívají k vykořisťování držitelů dočasné ochrany.



5. 3. Centra na podporu integrace cizinců

CPIC hrají klíčovou roli při začleňování cizinců do české společnosti, přičemž mají často lepší přehled o místní situaci mezi cizinci než APK a OP/MP, a to vzhledem k povaze jejich práce a dlouhodobému působení v tematické i lokální oblasti. Spolupráce CPIC s APK a OP/MP tak může pomoci zajistit, že cizinci jsou informováni o místních zákonech a bezpečnostních normách a mají přístup k podpůrným službám. Dobře nastavená spolupráce může tedy vést k vzájemnému efektivnímu sdílení informací a zkušeností, identifikaci a řešení problémů, které se vyskytují mezi cizinci, lepšímu porozumění kulturním rozdílům, uplatnění účinných preventivních aktivit jako např. vzdělávacích programů o základním právním povědomí a kulturní orientaci v ČR, ale i prevenci pracovního či jiného vykořisťování.

5. 4. Krajští koordinátoři pro romské záležitosti

Spolupráce mezi těmito dvěma subjekty může pomoci sdílet informace týkající se místní situace v sociálně vyloučených lokalitách a potřeb romských komunit, jakož i zlepšit vzájemnou komunikaci. Dobře nastavená spolupráce může rovněž pomoci rozšířit služby a programy pro romské komunity, zvýšit důvěru mezi romskými komunitami a státními orgány, či úspěšně řešit aktuální problémy, které se týkají romských komunit.

6. Spolupráce s dalšími subjekty

Spolupráce APK s dalšími subjekty jako např. zaměstnavateli, neziskovými organizacemi, diasporami, komunitními centry či náboženskými autoritami při poskytování podpory držitelům dočasné ochrany může mít řadu výhod, ale přináší také potenciální rizika. Pro zmírnění těchto rizik a maximalizaci výhod je proto nezbytné stanovit jasné cíle, role a odpovědnosti, udržovat otevřenou a transparentní komunikaci a pravidelně vyhodnocovat efektivitu spolupráce.

6. 1. Zaměstnavatelé

Zaměstnavatelé mají klíčovou roli v možnosti nabídnout přístup ke stabilním pracovním příležitostem, a tudíž i integraci. Spolupráce APK se zaměstnavateli může zahrnovat např. šíření osvěty v oblasti etického zaměstnávání cizinců, zlepšení komunikace a vztahů na pracovišti (zejména pomoc s překlenutím jazykové a kulturní bariéry), pomoc s náborem APK nebo pomoc s hledáním nového zaměstnání pro APK v případě ukončení projektu a zapojení zaměstnavatelů do financování projektu APK.

6. 2. Neziskové organizace

Neziskové organizace působící v jednotlivých regionech mohou mít z hlediska činnosti APK velmi příznivou roli, zejména díky svým zkušenostem s humanitární prací a své místní či osobní znalosti. Neziskové organizace rovněž mohou představovat cenný zdroj informací a pomoci s identifikací aktuálních problémů a potřeb komunity. Dobré vztahy APK s neziskovými organizacemi mohou rovněž rozšířit dosah činností APK a zajistit, že případnou podporu nebo osvětu mohou držitelé dočasné ochrany získat v různých lokalitách.

6. 3. Diaspory

Diaspory díky svému specifickému charakteru disponují jak místní znalostí, tak znalostí kulturních potřeb držitelů dočasné ochrany. Představují tedy cenný zdroj informací pro činnost APK a mohou pomoci i s šířením osvěty v rámci komunity. V rámci svého působení mohou rovněž pomoci s náborem vhodného kandidáta na pozici APK.

Bezprostředně po vypuknutí ruské agrese se ukrajinská diaspora v České republice aktivně zapojila do humanitární a integrační podpory osob s dočasnou ochranou. Formální i neformální sdružení Ukrajinců jsou soustředěna především v Praze, Brně, Hradci Králové a Plzni, ale aktivita Ukrajinců roste i v dalších městech: Olomouc, Jihlava, Pardubice atd.

6. 4. Komunitní centra

Spolupráce APK s komunitními centry, resp. jejich působení v komunitních centrech může přispět k získávání a šíření informací a poznatků i k lepší spolupráci v krizových situacích. Komunitní centra totiž často představují strategické místo pro sdružování komunit a disponují též hlubší znalostí komunity a jejích potřeb a problémů. V některých obcích komunitní centra dokonce alespoň částečně suplují činnost CPIC.

6. 5. Náboženské autority

Vzhledem k důležitosti víry a náboženství u některých kultur mohou náboženské instituce suplovat některé výše zmiňované činnosti diaspor či komunitních center. Ačkoliv mohou tyto instituce poskytovat cennou kulturní podporu, mohou se vyskytnout případy, kdy jejich náboženské nebo kulturní předsudky ovlivňují poskytovanou pomoc a interakci s držiteli dočasné ochrany a potenciálně vylučují nebo marginalizují určité skupiny. V tomto směru je tedy nutno ověřovat důvěryhodnost dané instituce nebo dotčených osob.

Většina ukrajinských občanů se považuje za pravoslavné věřící (v roce 2020 se k pravoslaví hlásilo 62 % Ukrajinců), významný je i počet vyznavačů řeckokatolické církve (10 % Ukrajinců). Ostatní vyznání jsou zastoupena zanedbatelným počtem: k protestantským a evangelickým církvím se hlásí 0,7 % Ukrajinců, k římskokatolické církvi 0,4 % Ukrajinců a k ostatním náboženstvím a denominacím 0,6 % z nich. V České republice je otázka pravoslavné církve poměrně citlivá vzhledem k velkému vlivu moskevského patriarchátu na některé zdejší pravoslavné církve.

7. Hodnocení činnosti asistentů prevence kriminality

Hodnocení slouží ke zjištění informací, jaký pracovník podává výkon a jak se chová. Je to jeden z nástrojů kontrolního procesu dané organizace. Výsledky hodnocení pak zpravidla slouží jako podklad pro určení výše mzdy nebo odměny. Forem hodnocení je poměrně velký výčet, nicméně jeden z efektivních způsobů, který má velký úspěch i mimo struktury policie, je tzv. "one-on-one", při kterém může nadřízený zhodnotit práci podřízeného, sdělit mu toto hodnocení, podřízený může ihned reagovat a rovněž zhodnotit práci nadřízeného, zejména jeho způsob vedení, kdy by následně mělo dojít k diskusi a nalezení řešení k optimalizaci výkonu i spokojenosti obou stran. Tento manažerský nástroj má kromě samotného hodnocení pochopitelně i další účely.

7. I. Pravidelné hodnocení výkonu činnosti asistentů prevence kriminality

Pravidelné hodnocení výkonu APK ze strany mentora je důležité a klíčové z mnoha důvodů. Primárně umožňuje zhodnotit, zda asistent plní své úkoly efektivně a dosahuje stanovených cílů v prevenci kriminality. To může vést k úpravám strategií a metodiky práce pro dosažení lepších výsledků. Pravidelné hodnocení rovněž pomáhá zjišťovat, co funguje a co ne, a umožňuje tak zlepšení poskytované podpory. Hodnocení výkonu činnosti APK dále umožňuje reagovat na aktuální potřeby komunity a přizpůsobit programy a aktivity tak, aby co nejlépe sloužily prevenci kriminality. Pravidelným hodnocením lze rovněž identifikovat silné stránky APK a zároveň oblasti, které potřebují zlepšení. To může sloužit jako motivace pro další odborný rozvoj a kariérní růst v budoucnosti. Nelze též opomenout, že pravidelné hodnocení přispívá k transparentnosti práce APK a zvyšuje zodpovědnost za dosahované výsledky.

V rámci hodnocení si je však nutné uvědomit i určitá úskalí. Příliš časté hodnocení může pro některé APK znamenat zvýšený stres a tlak, zejména pokud se cítí pod tlakem dosahovat konkrétních cílů. Hodnocení je taktéž potřebné přizpůsobit délce projektu. Nevhodně provedené hodnocení může mít pak např. za následek pokles motivace u APK, zejména pokud se příliš zaměřuje na negativní aspekty práce. Existuje též riziko, že hodnocení může být nespravedlivé, pokud není provedeno objektivně a kompetentně. To může poškodit pověst APK a zpochybnit jeho práci.

Aby se tudíž minimalizovala rizika a maximalizovaly výhody pravidelného hodnocení, je důležité, aby hodnocení bylo prováděno zodpovědně a profesionálně. Mělo by být založeno na jasných kritériích a stanovených cílech. Asistent by měl mít současně možnost se vyjádřit k hodnocení a diskutovat o výsledcích s mentorem. Doporučením v této oblasti může být i možnost „sebehodnocení“ samotného APK.

IOM doporučuje



OP/MP:

- Umožnit APK, aby zhodnotil sám svůj výkon dříve, než jej bude hodnotit nadřízený.
- Reflektovat v hodnocení kulturní i jiné rozdíly – některé národy mají tendenci se spíše podhodnocovat a jsou velmi sebekritické, tudíž je potřeba takové osoby spíše motivovat a být opatrný s kritikou.
- Zvážit užívání manažerského nástroje „one-on-one“.

7. 2. Možnost podat stížnost na postup asistentů prevence kriminality

V rámci šetření bylo zkoumáno, zda a jak mají OP/MP nastaven systém podávání případných stížností na postup APK. V obecné rovině je vhodné uvést, že byt' nezazněly téměř žádné, případně pouze ojedinělé nebo nepodložené případy stížností na postup APK, je velmi potřebné mít nastaven transparentní systém podávání stížností na jejich postup, neboť z dlouhodobého hlediska přináší výhody pro všechny zúčastněné strany.

Transparentní systém stížností ukazuje, že obce vnímají záležitosti občanů a jsou připraveny řešit problémy a nedostatky. To může zvyšovat důvěru veřejnosti v práci APK. Relevantní stížnosti mohou rovněž odhalit nedostatky nebo problémy v práci APK, což umožňuje OP/MP přijímat opatření ke zlepšení kvality poskytovaných služeb. Transparentní systém možných stížností přispívá k odpovědnosti APK, čímž se zvyšuje pravděpodobnost, že budou nést následky za případnou nedbalost nebo neprofesionální chování. Současně může zpětná vazba z přijatých stížností vést k revidování a vylepšení pracovních postupů.

Na druhou stranu je nutné si uvědomit, že zde existuje riziko, že někteří jednotlivci mohou zneužít systém stížností k tomu, aby poškodili pověst APK nepodloženými stížnostmi. Správa systému stížností může být přitom administrativně náročná a vyžadovat čas a zdroje, které jsou ne vždy k dispozici. V některých případech (zejména na začátku implementace projektu) může nepodložená stížnost způsobit neúměrný tlak na asistenta, což může ovlivnit jeho práci, motivaci nebo budování důvěry v komunitě.

Celkově je však transparentní systém stížností v oblasti prevence kriminality významným nástrojem pro zajištění kvality projektu, odpovědnosti a důvěry veřejnosti. Důležité je, aby byl

spravedlivý, transparentní a pečlivě řízen, aby minimalizoval rizika zneužití a zajistil objektivní vyšetření stížností.

IOM doporučuje

OP/MP:

- Po dostatečném zakotvení projektu APK u jiné než české státní příslušnosti je nezbytné nastavit systém stížností v rodném jazyce dotčené komunity.
- Po implementaci uvedeného systému potom směrem do komunity tuto možnost vhodně komunikovat, např. cestou sociálních sítí, CPIC, neziskových organizací a dalších relevantních partnerů.



7. 3. Pravidelné supervize a intervize

Supervize a intervize plní několik klíčových funkcí, které podporují efektivní a profesionální práci APK, ale i strážníků či mentorů. Jak je stanoveno v metodice, supervize představuje bezpečný a důvěrný prostor pro řešení osobnostně profesních otázek za přispění nezávislého konzultanta s tím, že podstatou je především reflexe, podpora a poskytnutí podnětů, zpětné vazby pro další osobní a profesní růst s cílem mj. nastartovat nové vzorce chování a eliminovat syndrom vyhoření. Intervize pak představuje sdílení zkušeností, vzájemnou podporu a reflexi v neformální atmosféře a konzultaci s cílem jednoznačně formulovat pracovní situaci a možné způsoby řešení k dosažení optimálního řešení.

Supervize a intervize tedy zejména umožňují APK získávat zpětnou vazbu od zkušenějších kolegů nebo nadřízených, což je klíčové pro jejich profesní růst a rozvoj. Během nich mohou diskutovat o svých zkušenostech, úspěších a výzvách a hledat způsoby, jak se stát lepšími pracovníky. APK se mohou v rámci plnění svých pracovních povinností setkat s náročnými situacemi, jako jsou konflikty, krizové situace nebo náročné rozhovory s občany a supervize může poskytnout podporu a rady, jak efektivně reagovat v těchto situacích. Je rovněž vhodné zdůraznit, že když APK vědí, že mají možnost konzultovat svou práci s nadřízenými, zvyšuje to jejich pocit jistoty, že nejsou sami a mohou se spolehnout na podporu a vedení. Supervize může také pomoci zajistit, že APK pracují v souladu s etickými standardy, závaznými pravidly a bezpečnostními postupy. Supervize a intervize mohou také pomoci zlepšit týmovou spolupráci a komunikaci mezi samotnými APK.

Jako dobrý příklad z praxe se jeví možnost pravidelného setkávání všech APK s facilitací mentora za účelem předání a sdílení informací a zkušeností. Velmi pozitivním příkladem byla v rámci šetření obec, která supervize pro APK zajišťuje pravidelně, a i díky tomu se v rámci týmu APK podařilo vykomunikovat a vyřešit spory mezi APK. Supervizi přitom absolvují i preventista, mentoři a patroni APK a v této oblasti plánují i skupinovou supervizi pro všechny zmíněné aktéry.

Z dotačního programu Odboru prevence kriminality Ministerstva vnitra ČR lze rovněž, po konzultaci s poskytovatelem, financovat pracovní setkání všech účastníků, kteří spolupracují s APK při výkonu jeho činnosti.

IOM doporučuje

OP/MP:

- V případě potřeby by supervize měla být zejména u APK, jež nedisponují českým občanstvím, zajištěna v jejich mateřském jazyce. V opačném případě mohou totiž jazykové bariéry zabránit dosažení jejího maximálního efektu.



8. Odměňování asistentů prevence kriminality

Otázka odměňování APK je nepochybně jednou z nejproblematictějších oblastí celého projektu APK. Neodpovídající mzda APK má znatelný vliv na udržitelnost projektu, výběr vhodných kandidátů, jejich fluktuaci i motivaci. Na základě průzkumu je nutné poukázat na aktuální problém s výší doporučené mzdy, která vychází z doporučení Odboru prevence kriminality Ministerstva vnitra ČR, a která slouží jako věcný argument zástupců obce/města při stanovování výše mzdy, ačkoliv neodpovídá současným požadavkům na výkon práce podobného typu. APK jsou tudíž často nuceni mít ještě další zaměstnání, což přispívá k jejich větší a rychlejší únavě, frustraci, a tím pádem i k možnému snižování kvality jejich práce. Ze strany zúčastněných stran též často zazněl argument, že OP/MP za daných okolností v některých regionech nemá šanci vybrat vhodného kandidáta, neboť jakákoliv pracovní nabídka ze soukromého sektoru může být pro uchazeče finančně výrazně zajímavější.

8. 1. Systém odměňování

Základní systém odměňování APK dle metodických pokynů Odboru prevence kriminality Ministerstva vnitra ČR je nastaven na tzv. „superhrubou mzdu“ včetně náhrad mezd v době nemoci pro APK na jeden měsíc hlavního pracovního poměru, přičemž maximální možná výše příspěvku na mzdu zde činí 22 000 Kč. Taková výše mzdy je dle zkušeností téměř všech v průzkumu zúčastněných osob nedostačující. Výjimkou byla pouze jedna obec, kde je nezaměstnanost natolik vysoká, že jsou romštití APK ochotni vykonávat toto povolání i za minimální mzdu. V praxi tudíž často musí docházet k dorovnání mzdy formou odměn, osobního ohodnocení, zařazení do platových tříd reflektujících délku praxe, což je administrativně náročné a dlouhodobě neudržitelné.

8. 2. Mzda

V rámci průzkumu byly vzneseny dotazy na výši hrubé měsíční mzdy APK a bylo zjištěno, že průměrná hrubá měsíční mzda činila 21 000 Kč, nejnižší hrubá měsíční mzda v rámci dotčených obcí činila 17 300 Kč a nejvyšší hrubá měsíční mzda činila 25 000 Kč. Výši mzdy je potřebné rovněž zkoumat z hlediska místního pracovního trhu a životních nákladů v dané oblasti. Některé dotazované subjekty přesnou výši neuvedly, avšak zmínily, že mzdu musely přizpůsobit tak, aby odpovídala mzdám dosažitelným v místních firmách u níže až středně kvalifikovaných zaměstnanců.

8. 3. Odměny a jiné bonusy

V rámci systému odměňování se vzhledem k výše popsané výši hrubé měsíční mzdy snaží obce tuto situaci zlepšit cestou odměn a jiných bonusů. Ve většině obcí, které byly součástí průzkumu, dochází k finanční motivaci formou mimořádných odměn, osobního ohodnocení, příspěvku na stravování, příspěvku na penzijní pojištění či zařazení do platových tříd reflektujících délku praxe. Současně bylo poukázáno na to, že jedním z osvědčených bonusů může být i flexibilní pracovní doba, která APK umožňuje lepší sladění pracovního a osobního života, možnost studovat či získat dovednosti, které pak mohou v budoucnosti zúročit.

IOM doporučuje



OP/MP:

- Uvědomit si, že doporučení Odboru prevence kriminality Ministerstva vnitra ČR k výši mzdy APK není ze své podstaty závazné, a proto je vhodné stanovit pro APK takovou výši mzdy, která reflektuje aktuální situaci na trhu práce a umožňuje motivovat schopné zaměstnance k setrvání v projektu i osobnostním rozvoji.
- Na pravidelné bázi, alespoň jednou ročně, provést formou dotazníků u osob žijících v oblasti působení APK kvantitativní šetření týkající se jejich spokojenosti s prací APK. Jinými slovy, zjišťovat, zda jsou s prací APK spokojeni, zda vidí v jejich dalším působení smysl apod.
- Výsledky šetření provedeného u jejich potencionálních voličů předložit vedení obce vč. opozice, což může sloužit jako argument pro pokračování v daném projektu a zajištění jeho udržitelnosti právě relevantním finančním ohodnocení samotných APK.
- Medializovat příklady dobré praxe z činnosti APK, zejména na sociálních sítích.

9. Sdílení dobré praxe

V obecné rovině slouží sdílení příkladů dobré praxe k propagaci určitého projektu a dílčích úspěchů, má ale i efekt inspirace. V rámci jedné profese či oblasti si mohou lidé předávat své zkušenosti, znalosti, vědomosti, čímž pomohou jiným k jejich vlastnímu růstu a rozvoji. Byť v oblasti podnikání není úplně zvykem předat někomu své “know-how”, v oblasti zvyšování bezpečnosti a udržení veřejného pořádku je tento princip nepopíratelným benefitem, ze kterého může těžit celá společnost.

Obce či města a OP/MP se zpravidla snaží přinejmenším v rámci kraje nastavovat komunikační platformy, které alespoň částečně slouží i ke sdílení příkladů dobré praxe. Mimo tyto platformy existuje rovina výměny informací mezi jednotlivci na bázi dobrých vztahů. Rovněž Odbor prevence kriminality Ministerstva vnitra ČR ve spolupráci s Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR pořádalo v roce 2023 pracovní setkání APK v Muzeu Policie ČR, které sloužilo k zodpovězení otázek týkajících se dalšího působení projektu a ke sdílení dobré praxe činností APK. Odbor prevence kriminality Ministerstva vnitra ČR má v plánu do budoucna pořádat pravidelná setkávání APK (ideálně dvakrát ročně) v rámci celé České republiky.

Tato kapitola, jakožto vlastně celý dokument, bude suplovat komunikační platformu na úrovni celorepublikové, byť jen dočasně, protože vlivem času se budou objevovat další a další příklady dobré praxe, které už zde nebude možné reflektovat.

Přestože v celém dokumentu nebyly zmíněny konkrétní OP/MP u konkrétních příkladů, v případě sdílení příkladů dobré praxe však jmenovány být musí nejen pro ocenění jejich úsilí, ale i pro ostatní OP/MP, které pak mohou jmenované přímo kontaktovat a věc s nimi individuálně konzultovat.

Současně nebudou vyjmenovány veškeré příklady dobré praxe, neboť celý dokument se zaměřuje na zapojení ukrajinské komunity do projektu APK, a proto zde budou zveřejněny pouze ty, které jsou spojeny s ukrajinskými APK. V opačném případě by byla kapitola příliš obsáhlá, jelikož za více než 13 let existence tohoto projektu dosáhlo v dané sféře mnoho OP/MP značných a obdivuhodných úspěchů.

Městská policie Liberec

- V Liberci působí jako APK držitelka dočasné ochrany z Ukrajiny, která do České republiky přicestovala až s počátkem války na Ukrajině.
- Městská policie Liberec má navázanou úzkou spolupráci se CPIC, přičemž APK využívá CPIC k dílčím aktivitám.

- APK rozdává na strategická místa letáky, které obsahují v ukrajinském jazyce informace o její práci a (pracovní) telefonní číslo, na kterém ji mohou členové komunity zastihnout.
- Společně s ukrajinskou APK zde slouží i APK z romské komunity, což se ukázalo být efektivní např. při práci s ukrajinskými uprchlíky romského etnika, kteří ukrajinský jazyk neovládali.
- APK se snaží aktivně poznávat a být v kontaktu s komunitou, ve které je již poměrně známá a respektovaná.

Městská policie Jablonec nad Nisou

- APK zařazení u této městské policie mají svou uniformu označenou v českém i ukrajinském jazyce nápisem “Asistent prevence kriminality”, včetně ukrajinské vlajky, což vede k jasnému rozlišení a usnadnění identifikace pro členy dané komunity.
- Stejně jako v Liberci i zde působí APK, která přicestovala s počátkem války na Ukrajině.
- Mentor správně komunikuje s APK, proto se mu podařilo ihned zjistit slovní rozepři mezi APK a občanem České republiky, který měl vůči APK předsudečný charakter, a celou věc s nimi prodiskutovat.

Městská policie Most

- Ukrajinský APK slouží v hlídce vždy s (plynně) česky mluvícím APK – jakmile zpozorují porušení místní vyhlášky, jako např. pití alkoholu na veřejnosti, tak na danou osobu nejdříve promluví česky hovořící APK, až pokud osoba nerozumí, teprve potom ukrajinsky hovořící APK.
- Při náboru využili sociální sítě, kde tuto pracovní pozici pro APK se znalostí ukrajinského jazyka publikovali.
- Při hledání vhodného kandidáta oslovili ženu ukrajinské národnosti, která v jejich organizaci vykonávala nízko kvalifikovanou práci, a přestože tuto práci odmítla, doporučila svou známou, jež přicestovala do České republiky se začátkem války a do té doby pracovala jako montážní pracovnice v místní firmě.

Městská policie České Budějovice

- Zdejší městská policie si vybrala APK z Ukrajiny, kteří pomáhali tlumočit na KACPU, avšak na hlavní pracovní poměr (dále jen “HPP”) byli zaměstnáni v místní firmě Bosh. Po dohodě se zástupci firmy začali pracovat na HPP pro obec, potažmo MP České Budějovice jako APK s tím, že pokud by projekt dále nepokračoval, mají kdykoli zajištěnou práci u svého původního zaměstnavatele, tedy firmy Bosh. Mzda musela být pochopitelně dorovnána na úroveň mzdy u původního zaměstnavatele.
- Ukrajínští APK občas slouží se strážníky, což pomáhá nejen v případě nutnosti tlumočení, ale i budování lepších vztahů napříč organizací.

Městská policie Mladá Boleslav

- Úmyslně si zde vybírají APK v předdůchodovém věku, kteří jsou ještě schopni pracovat, ale už jsou těžko zaměstnatelní jinde, zejména kvůli spolehlivosti vzhledem k jejich věku a životním zkušenostem – to se týká všech APK, nejen ukrajinské národnosti.
- Využívají ukrajinskou APK na tlumočení přednášek preventisty na školách.

Městská policie Plzeň

- Využili při náboru APK osobní znalosti strážníků a nabídli toto zaměstnání ukrajinské APK, která vykonávala v organizaci jinou, nízko kvalifikovanou práci, jež neodpovídala jejímu vzdělání i potenciálu.
- Osvědčil se jim systém mentor + patron, který je v dokumentu zmíněn výše.
- Podporují APK ve vzdělávání reflektujícím potřeby daného města, jako je např. Školení v oblasti etického zaměstnávání cizinců

Doporučení a závěr

Napříč celým dokumentem byla ve vybraných oblastech poskytnuta ze strany IOM dílčí doporučení. Pochopitelně není možné obsáhnout veškerá témata, jelikož mnoho oblastí je nových a nepřezkoumaných a bude záviset na jednotlivé OP/MP, aby si vytyčila cestu reflektující místní, aktuální i jiné potřeby, k čemuž jí pomůže bystrý úsudek a mnoho profesních zkušeností. Ani nejpodrobnější metodika nikdy nepokryje veškeré situace či nezodpoví všechny otázky dané OP/MP, proto cílem tohoto dokumentu nebylo vypsát vše, s čím se dotazované subjekty setkaly nebo by mohly do budoucna setkat, nýbrž poskytnout vodítko, jakým způsobem je možné k určitým věcem přistupovat.

Byť byly v předchozí kapitole představeny příklady dobré praxe, nelze nezmínit i oblasti, jež by bylo vhodné do budoucna upravit tak, aby se předešlo případným problémům či nevyžádanému předčasnému zániku jinak velmi užitečného projektu. Již bylo hovořeno o komplexním přístupu při zajišťování bezpečnosti a udržování veřejného pořádku, čehož není možné dosáhnout, pokud nebude celá OP/MP pracovat jako tým, a to včetně úplného přijetí APK. Kupříkladu separátní služebny jen pro APK neposkytují pocit sounáležitosti, týmovosti a rovných příležitostí pro všechny zaměstnance v organizaci. Dále pak využívání APK se znalostí specifického jazyka jen za účelem zvýšení pocitu bezpečí obyvatel, protože se jedná o další osobu nesoucí uniformu, je nevyužití plného potenciálu vlastních lidských zdrojů. Efekt, kterého mohou APK dosáhnout soustavnou prací v komunitě, může dalekosáhle přesahovat benefity plynoucí z pouhého represivního vystupování. V neposlední řadě jsou to také mnohokrát zmiňované značně podhodnocené mzdy APK, bez jejichž úpravy nebude do budoucna možné tento projekt udržet v takové kvalitě, aby byl stále smysluplným.

Závěrem sem patří vyjádření hlubokého vděku všem, kteří byli ochotni své vědomosti a zkušenosti předat dále, neboť bez nich by tento dokument nemohl vzniknout. Pokud bude tato ochota sdílet zachována napříč všemi obcemi a městy, respektive OP/MP, nebude do budoucna ani příliš potřebné současný dokument aktualizovat.

Speciální poděkování si zasluhuje i Odbor prevence kriminality Ministerstva vnitra ČR jednak za podporu v profesní rovině poskytnutím všech potřebných podkladů či dat, jednak v osobní rovině svým ochotným a proaktivním přístupem.

[Publikace ke stažení zde:](#)



Vydavatel

Mezinárodní organizace pro migraci
Kancelář v České republice
Prvního pluku 621/8a, 186 00 Praha, Česká republika
Vydáno 6. října 2023

Tuto analýzu zpracovala Timar Issaová a Lenka Kvasničková, Mezinárodní organizace pro migraci.

Vznik této publikace byl umožněn díky podpoře vlády Spojených států amerických.





SLEDUJTE NAŠI PRÁCI:

