

Osnova

I.	Jaký byl rok 2014	3
II.	Rok 2014 v azylových střediscích	4
III.	Služby, jež poskytujeme v našich zařízeních	6
IV.	Výměna zkušeností	9
V.	Program dobrovolných návratů	10
VI.	Centra na podporu integrace cizinců	11
VII.	Představení profese	14
VIII.	Péče o zaměstnance	19
IX.	Hospodaření	23



Jaký byl rok 2014



Vážení přátelé, kolegové,
vždy na začátku každé naší výroční zprávy si pro sebe i pro Vás krátce rekapituluji předchozí kalendářní rok a v této tradici bych rád pokračoval i ve výroční zprávě za rok 2014, kterou nyní držíte ve svých rukou či čtete na našich webových stránkách.

Rok 2014 s sebou hned od počátku přinesl několik nových situací.

Jednalo se zcela určitě o nárůst příchodů nových žadatelů o udělení mezinárodní ochrany do našich zařízení, jenž samozřejmě způsobil naplnění ubytovacích kapacit, zejména v pobytových střediscích. Další změnu způsobila nová platná legislativa, která vyvolala nárůst klientů s udělenou mezinárodní ochranou (uděleným azylem či doplňkovou ochranou), jimž Správa uprchlických zařízení MV poskytuje své služby.

Plynula z toho potřeba vyšších kapacitních možností sítě integračních azylových středisek.

Kapacitní nouzi jsme primárně řešili jednak změnou charakteru stávajícího pobytového střediska Havířov na objekt, který by posloužil jak k ubytování žadatelů o udělení mezinárodní ochrany, tak také jako integrační azylové středisko. Dále jsme započali rozsáhlou „realitní“ činností, jejímž výsledkem by měl být operativní pronájem vhodných bytů v blízkosti stávajících azylových zařízení.

Tato činnost přesahuje až do roku 2015, takže její výsledek se dozvíte až v příští výroční zprávě (pro nedočkávané – dopadlo to dobře, Správa v současné době uzavírá smlouvu na další byty, které budou fungovat jako dílčí integrační azylová střediska). K dalšímu kapacitnímu výkyvu došlo v závěru roku, zejména v období adventu a Vánoc, tentokrát v zařízení pro zajištění cizinců Bělá. Došlo k výraznému nárůstu nově zajištěných cizinců, tento trend přesahoval i do roku 2015.



Správa uprchlických zařízení MV (dále jen Správa) provozuje čtyři základní typy zařízení – jedná se o přijímací střediska, pobytová střediska, integrační azylová střediska a zařízení pro zajištění cizinců.

Přijímací střediska slouží k prvotnímu ubytování cizince poté, co požádá o mezinárodní ochranu. Během tohoto pobytu jsou s žadatelem vedeny úvodní rozhovory, identifikační a zdravotní úkony. Naše práce je v této fázi zaměřena hlavně na poskytování informačního servisu, pomoc s přijetím nového prostředí a zjišťování nezbytných potřeb. Střediska není možné opouštět a klient zde většinou pobývá řádově několik týdnů.

Pro dlouhodobější pobyt žadatele funguje druhý typ zařízení – pobytová střediska – sloužící k ubytování do doby pravomocného ukončení řízení o udělení mezinárodní ochrany. Pobyt zde je zcela dobrovolný. Poskytujeme zde souvislou sociální práci a poradenství, hygienický standard, vybavení a finanční prostředky potřebné pro zajištění stravy a dalších potřeb.

Třetím typem jsou integrační azylová střediska, která slouží k přechodnému ubytování azylantů a osob s udělenou doplňkovou ochranou (na maximálně 18 měsíců). Probíhá zde výuka českého jazyka, což považujeme za nejdůležitější integrační krok, a celkově napomáhají k zapojení do české společnosti. Nezastupitelná je rovněž pomoc klientům ze strany sociálních pracovníků při registracích na úřadech, ve zdravotnických zařízeních, při hledání zaměstnání i bytů, zápis dětí do školních zařízení a další pomoc vycházející z individuálních potřeb klienta v jeho integračním procesu.

Po celý rok 2014 jsme dále provozovali jedno zařízení pro zajištění cizinců. V tomto zařízení pobývají cizinci na základě rozhodnutí Policie ČR o zajištění za účelem správného vyhoštění. Zařízení není možno opouštět. Činíme zde v rámci možností veškeré kroky, aby klienti měli k dispozici všechny informace týkající se jejich stávajícího postavení a uměli se mu k vlastnímu prospěchu přizpůsobit.

II.

Rok 2014 v azylových střediscích



V roce 2014 jsme provozovali dvě přijímací střediska – Zastávka a Praha – Ruzyně, dvě pobytová střediska – Kostelec nad Orlicí a Havířov, které má zároveň integrační část. Další integrační azylová střediska jsou v Ústí nad Labem – Předlicích, Jaroměři a Brně. Zařízení pro zajištění cizinců je jediné, v Bělé pod Bezdězem.

V roce 2014 přišlo do azylových zařízení celkem 1097 nově příchozích žadatelů. Nejčastěji přicházeli do azylových zařízení státní příslušníci Ukrajiny (484 osob, tj. 44 %), Sýrie (119 osob, tj. 11 %) a Vietnamu (50 osob, tj. 5 %).

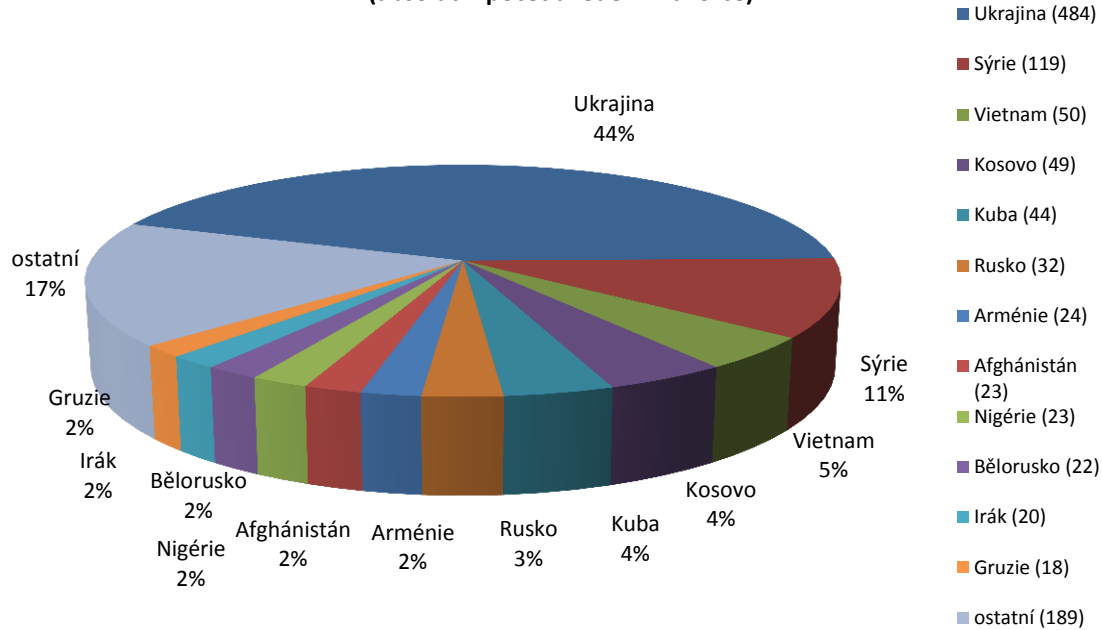
V minulém roce bylo do zařízení pro zajištění cizinců umístěno celkem 438 cizinců. Nejvíce klientů bylo z Kosova (111 osob, tj. 25 %), Ukrajiny (86 osob, tj. 20 %), Afghánistánu (34 osob, tj. 8 %), Sýrie (32 osob, tj. 7,3 %) a Vietnamu (20 osob, tj. 4,6 %). Průměrná doba zajištění byla 55 dní.



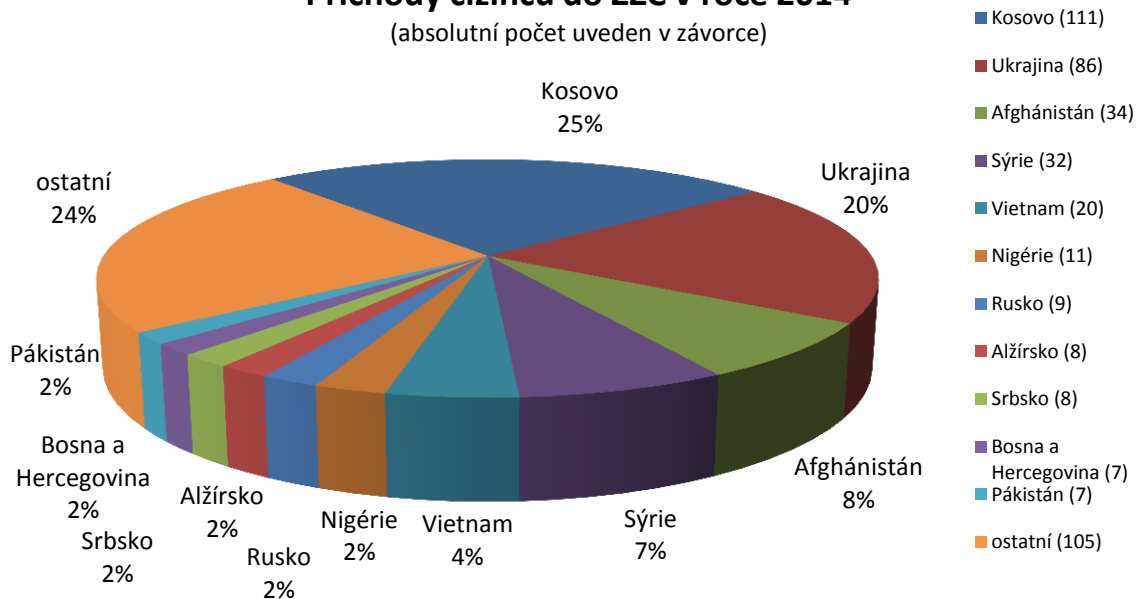
Významné změny

V souvislosti s přijetím novely zákona č. 103/2013, kterým se mění zákon č. 325/1999 Sb., o azylu a o změně zákona č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších předpisů, které vstoupily v účinnost 1. ledna 2014, došlo k celé řadě změn. Z pohledu činnosti Správy spočívaly především v tom, že zatímco v předchozím období měly osoby s udělenou doplňkovou ochranou nárok na ubytování v IAS pouze po dobu 3 měsíců, a to jen v případě rodin nebo zdravotně postižených osob, nově měly všechny osoby s tímto typem pobytu nárok na ubytování až na dobu 18 měsíců. Tato změna znamenala v průběhu roku 2014 výrazné zvýšení obsazenosti v IAS a potřebu zajistit další kapacity pro tuto klientelu. Na začátku června jsme vyčlenili v pobytovém středisku Havířov prostory, které od této doby slouží rovněž jako IAS. Středisko disponuje bytovými jednotkami, které mají vlastní kuchyně a sociální zařízení a splňují v tomto ohledu standard vlastní ostatním IAS.

Příchody do AZ v období leden - prosinec 2014 (absolutní počet uveden v závorce)



Příchody cizinců do ZCC v roce 2014 (absolutní počet uveden v závorce)



Služby, jež poskytujeme v našich zařízeních

III.

Správa již po mnoho let ve svých zařízeních poskytuje široké spektrum služeb. Kromě těch, pro život zde, bazálních, jako je samotné ubytování, poskytování stravy či alternativy v podobě výplaty finančních prostředků, nabízíme i další služby, které našim klientům usnadní sžití se s novým prostředím. Jedná se zejména o systematickou sociální práci, zprostředkování poskytnutí odborné psychologické péče a v neposlední řadě také o rozmanitou a širokou nabídku volnočasových aktivit.

Sociální práce

K hlavním cílům sociální práce patří zejména adaptace klienta na nároky situace a prostředí, pomoc při zprostředkování zdrojů a služeb a celkově podpora klienta. Úkolem sociálních pracovníků je zajistit základní životní potřeby klienta, přispívat k jeho bezpečí, poskytnout mu emocionální oporu, usnadnit mu komunikaci, podpořit jej v jeho osobním rozvoji a ve znalosti a respektování českých právních norem.

Sociální pracovníci vedou klienta k samostatnosti, odpovědnosti a schopnosti řešit problémy. Snaží se o minimalizaci patologických dopadů pobytu v zařízení na klienta včetně zvýšeného monitoringu tzv. zranitelných skupin.

Základním nástrojem sociální práce v zařízeních je rozhovor sociálního pracovníka s klientem. Ten může mít informační charakter, kdy sociální pracovník předává klientovi potřebné informace nebo je veden s cílem získat základní informace o klientovi pro tvorbu jeho sociální a rodinné anamnézy.



Psycholog

Klientům ubytovaným v azylových střediscích i zařízeních pro zajištění cizinců poskytujeme komplexní psychologickou péči podle jejich individuálních potřeb. Je zaměřená zejména na zranitelné skupiny klientů, na podporu jejich adaptace v novém prostředí, usnadňování zvládnání obtížných a krizových situací a slouží jako prevence výskytu těžkých psychických onemocnění a konfliktních situací mezi jednotlivými žadateli.

Volnočasové programy

Nabídka volnočasových aktivit v jednotlivých zařízeních je rozmanitá a upravovaná dle aktuální skladby klientů. V nabídce byla standardně možnost zapůjčení denního tisku v několika světových jazycích, návštěvy hřišť, tělocvičen, posiloven a knihoven. Pro děti jsou zřízena dětská centra.

V přijímacím středisku **Ruzyně** klienti využívali internet, měli možnost uměleckého i sportovního vyžití, zapůjčení hudebních nástrojů, hraní na herních konzolách a probíhala zde výuka českého jazyka. V přijímacím středisku **Zastávka** klienti navštěvovali multikulturní centrum, kde pro ně pedagogové volného času připravovali filmové projekce, sváteční setkání a různé tematické akce. Skladbu aktivit doplňovaly sportovní turnaje a klienti se mohli podílet např. na nové výzdobě střediska.



Zaměstnanci pobytových středisek organizovali různé výlety, návštěvy muzeí, hradů, výstav a kulturních akcí. V obou pobytových střediscích probíhaly několikrát týdně kurzy českého jazyka, v každém středisku výuku zajišťovali dva lektori. V pobytovém středisku **Kostelec nad Orlicí** nad to probíhal kroužek juda, který navštěvovali mladší klienti, a opakovaný praktický kurz nízkorozpočtového vaření.

V zařízení pro zajištění cizinců **Bělá pod Bezdězem** jsme klientům nabízeli volnočasové aktivity, které prioritně měly za cíl eliminovat negativní jevy spojené s pobytem v uzavřeném zařízení. Nabídka volnočasových aktivit byla samozřejmě přizpůsobena zvláštnímu režimu zařízení, nicméně možnosti sportovního či výtvarného vyžití byly bohaté. Standardně je také klientům zde žijícím k dispozici cizojazyčná knihovna, čajovna, tělocvična a výtvarná dílna.

V roce 2014 jsme se zaměřili na výměnu informací a zkušeností s kolegy ze slovenského Migračního úřadu MV SR. V první polovině roku jsme tak přivítali celkem dvě skupiny slovenských kolegů z jejich zařízení pro žadatele o udělení mezinárodní ochrany, a to v pobytovém středisku Kostelec nad Orlicí, přijímacím středisku Zastávka a integračním azylovém středisku Brno. Na oplátku slovenští kolegové přijali dvě skupiny zaměstnanců Správy, které si prohlédly pobytová střediska Rohovce, Opatovská Nová Ves a záchytné středisko Humenné. Slovensko navštívili v první fázi vedoucí českých azylových zařízení, ve druhé pak sociální pracovníci.

Na poli mezinárodní spolupráce jsme byli zapojeni do sítě organizací přijímajících uprchlíky. Stejně jako v předchozích letech tvořily aktivity sítě ENARO dvě kola výměnných stáží, na jaře a na podzim. Významným příspěvkem Správy byla organizace jarního kola výměnné stáže. Přivítali jsme tak v Praze všech 22 účastníků stáží ze 17 zemí. V Praze proběhl brífink před samotnými stážemi, jehož náplní bylo seznámit stážisty s tématem výměnné stáže, kterým byla Detekce zranitelných skupin. Podzimním tématem stáže pak byl tzv. Outflow management, tedy způsoby, jakými přijímací organizace zvládají příchody a odchody žadatelů ze svých zařízení.

IV.

Výměna zkušeností



V roce 2014 Správa řešila celkem 49 žádostí o dobrovolný návrat. 36 z nich (22 mužů, 10 žen a čtyř dětí) bylo zrealizováno a klienti navraceni do požadovaných cílových zemí.

Celkové náklady vynaložené za repatriace: 316 633,- Kč, z toho za realizované: 301 805,- Kč. V druhém pololetí byly repatriace spolufinancovány z fondu EU – Evropský návratový fond (ENF 2013 – 09), takto byla vynaložena částka ve výši 138 595,- Kč.

Program dobrovolných návratů

V.

Ve 13 případech nebyl dobrovolný návrat z rozličných důvodů realizován. Důvodem zastavení realizace návratu bylo:

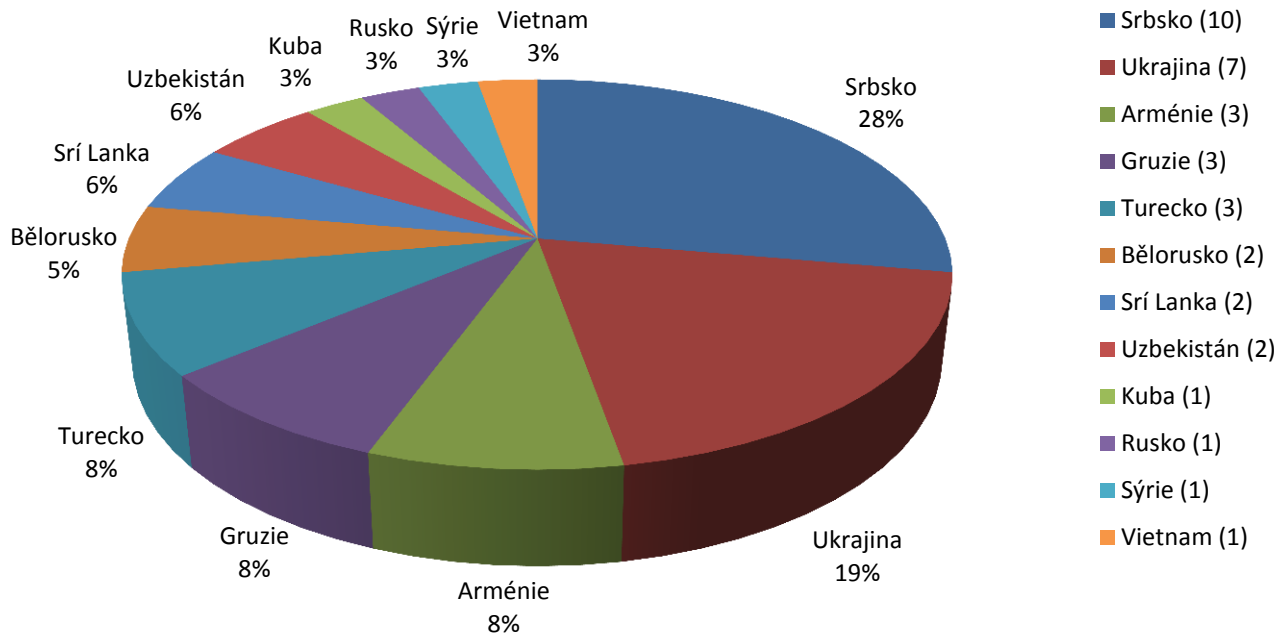
Ve 3 případech byl dobrovolný návrat realizovaný:

- ve spolupráci s Českým červeným křížem (1 – Rusko, leden, klient ze soukromí)
- ve spolupráci s IOM (2 – Srí Lanka, duben a září, klienti z PŘS Praha – Ruzyně)

- a) zmaření repatriace ze strany klienta – 7,
- b) zamítnutí žádosti ze strany Správy – 3,
- c) odjezd klienta z území ČR (vyhoštění, samostatně) – 2,
- d) klient čeká na vyřízení náhradního cestovního dokladu – nespolupráce ze strany zast. úřadu země původu klienta – 1.

Dobrovolné návraty dle země návratu v roce 2014

(absolutní počet uveden v závorce)



V roce 2014 pokračovala činnost Center na podporu integrace cizinců, jejichž cílovou skupinou jsou cizinci z tzv. třetích zemí pobývajících na území republiky v rámci dlouhodobého nebo trvalého pobytu. První Centra na podporu integrace cizinců (dále jen Centra) vznikla v roce 2009. Nyní Centra fungují již v devíti krajích, a to v kraji Moravskoslezském, Pardubickém, Plzeňském, Zlínském, Karlovarském, Libereckém, Jihočeském, Olomouckém a v Kraji Vysočina.

Centra jsou spolufinancována z Evropského fondu pro integraci státních příslušníků třetích zemí. Jejich hlavním cílem je mapovat aktuální trendy v oblasti integrace cizinců, zpracovávat podněty, které vychází z aktuální situace daného kraje a především poskytovat služby svým klientům – jedná se zejména o kurzy českého jazyka, sociální a právní poradenství, sociokulturní kurzy a v případě potřeby také tlumočení. I v minulém roce bylo úkolem každého Centra zajistit činnost regionálních poradních platforem, do kterých jsou zvány všechny instituce zabývající se tím nebo oním způsobem tématem cizinců a jejich integrace. Regionální platformy slouží k prohloubení spolupráce, výměně informací a k řešení aktuálních problémů cizinců v daném regionu.

Všechny služby, které Centra poskytují klientům z cílové skupiny, jsou pro klienty zdarma. Služby Center jsou dostupné nejen v krajských městech, ale i v dalších místech každého kraje s větší koncentrací cizinců z cílové skupiny.

Na začátku roku 2014 došlo k registraci (v rámci zákona č. 108/2006 Sb. o sociálních službách) sociálních služeb Odborné sociální poradenství a Terénní programy v pracovišti na podporu integrace cizinců v Kraji Vysočina. Od roku 2014 je sociální poradenství poskytováno již výhradně sociálními pracovníky Center jak ambulantní, tak i terénní formou. Právní poradenství bylo i v roce 2014 realizováno prostřednictvím smluvně zajištěných partnerů.

V roce 2014 byla zpracována metodika k realizaci kurzů českého jazyka pro všechny typy kurzů (základní, intenzivní a specializované kurzy). Tato metodika má za cíl poskytnout veškeré potřebné informace i metodickou podporu všem, kdo se na realizaci kurzů českého jazyka podílejí (tedy pracovníci smluvního poskytovatele/lektori i pracovníci Center).

V roce 2014 jsme nadále pokračovali se zapojením členů cizineckých komunit do integračních aktivit, kdy s vybranými zástupci byla uzavřena dohoda o provedení práce. Zástupci cizineckých komunit se tak mohli zapojit do příprav a propagací sociokulturních kurzů nebo kulturních a společenských akcí zaměřených na majoritní společnost. Taktéž se mohli podílet na zajištění tlumočení nebo asistenčních služeb pro cizince, například pomoc dětem cizinců při adaptaci. Spoluprací se zástupci komunit byl posílen komunitní charakter Center. Nově byly v roce 2014 nabízeny kurzy, jejichž obsah zvyšuje uplatnění na trhu práce, jednalo se zejména o kurzy počítačové gramotnosti.

Všechna Centra během celého roku 2014 pořádala široké spektrum tzv. integračních aktivit, kdy se silně zhodnocuje zkušenost z předchozích let. Řada akcí má již své stále místo v nabídce kulturních a společenských akcí měst a jsou hojně vyhledávány. Integrační aktivity Center byly opět různorodé a snažily se oslovit co nejširší cílovou skupinu.

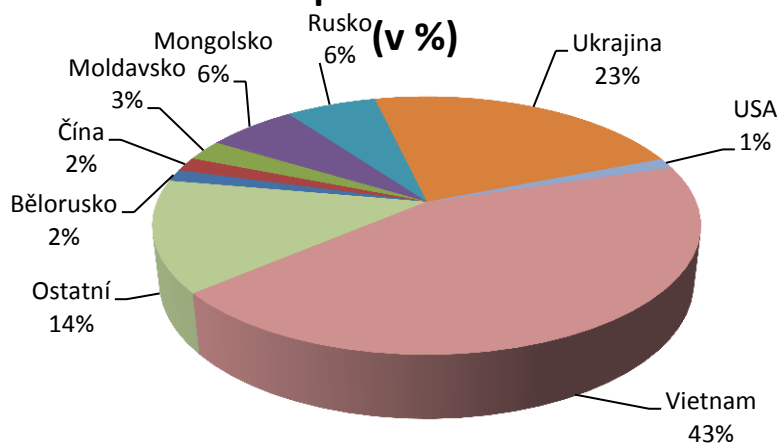
Největší pozornost byla věnována dětem a mládeži. Besedy a přednášková činnost na základních, středních i vysokých školách měly zábavnou a interaktivní formou představit nejen specifika odlišné kultury, ale i problematiku migrace a integrace cizinců v ČR, seznámit se základními informacemi o životě, historii a zvycích lidí ze třetích zemí. Přínosem k integračním aktivitám bylo zapojení samotných cizinců do pořádání různých společenských a kulturních akcí. Zájem byl o mezinárodní sportovní utkání, besedy, kulturní programy, etnické večery, workshopy aj. Mezi nejzajímavější akce patří následující:

Vietnamský den dětí Tet TrungThu v Jihlavě, Mikulášská besídka v Karlových Varech, Měsíc čínské kultury 2014 v Olomouci, Naše – Vaše kultura v Plzni, Liberec – jedno město pro všechny, Ostravská muzejní noc, Vietnamský večer ve Svitavách, Svět bez hranic ve Zlíně, Korejský večer v Českých Budějovicích.

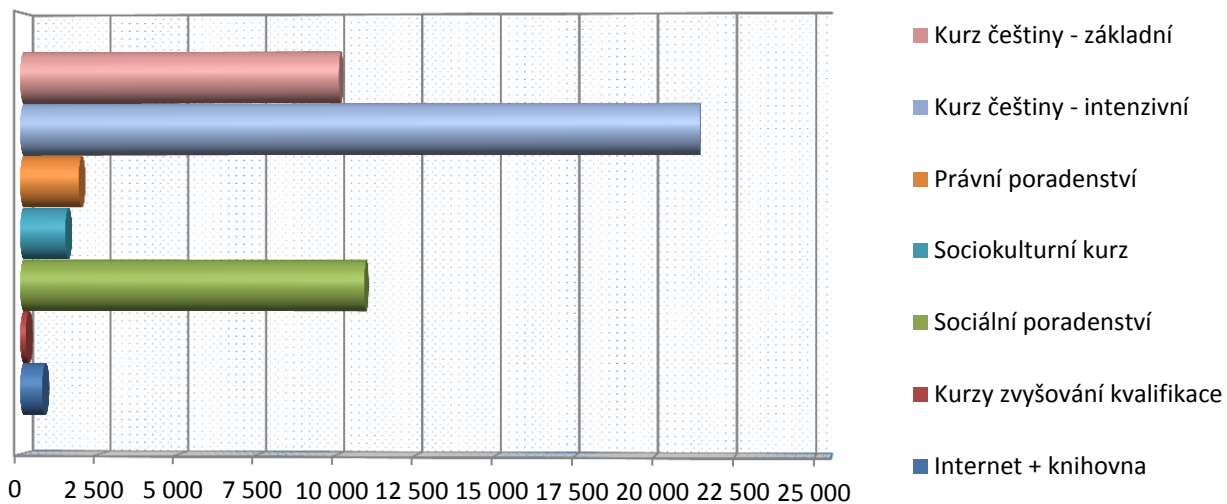


Přehledy a statistiky

Celkový počet klientů podle státní příslušnosti



Celkový objem služeb



VII.

ČEŠTINA NENÍ „TĚŽKÝ“, ŘÍKÁME, ŽE JE „HEZKÁ“

Představení profese

Lektorka Hana Vyčichlová vede v Pobytovém středisku Kostelec nad Orlicí populární volnočasové kurzy češtiny. Je tomu tak již po několik let, i pomocí prostředků Evropského uprchlického fondu. (Volný přepis rozhovoru se zaměstnancem OPK ze dne 1. 4. 2015)

Působím ve středisku hodně dlouho, učila jsem nejdříve děti, jsem tu prakticky od jeho založení, když byla v Čechách válka. Nejprve jsem učila na zvláštní škole, pak v dětském výchovném ústavu. Sem jsem přišla, když mě o to požádala ředitelka místní základní školy, musely tu vzniknout hned dvě vyrovnávací třídy. Vzápětí se to rozšířilo na jejich rodiče.

To byl rok 2002. Musela jsem si rozšířit aprobaci na výuku cizinců, doplnit si vzdělání. Učila jsem pak v integračních kurzech, různých zařízeních, i třeba ve Stráži pod Ralskem. Vždy říkám, že nemusím sama cestovat, ale že svět přijede za mnou.

Český jazyk a čeština pro cizince – to jsou diametrálně rozlišné věci. Nejde tu o gramatiku, i když jí samozřejmě nemůžeme zatajovat, ale jde o komunikaci, je to postavené na tématech. Jedním z prvních je rodina, nákupy atd.

Nosím studentům modré z nebe, pak je tu ale hodně těch, kdo přijdou jednou, pak sbalí tužku a už se neukáží. Přitom tvrdí, že tu chtějí žít. Bláhově jsem se domnívala, že by bylo fajn, kdyby to bylo povinné. Pak jsem ale poznala, že nemá smysl ty nemotivované nutit, aby tu na hodinách byli. Je to volnočasová čeština, chodí sem jen ti, kdo mají zájem sami za sebe.



Vytvářím pro ně pracovní listy. Specializované učebnice pro cizince jsou pro naše potřeby neúměrně drahé. Dělán tedy pracovní listy na míru, podle pokročilosti každého. Pak samozřejmě příprava trvá nepochybně déle než samotná výuka, na hodinu se chystám hodinu a půl. Mám sice již stovky pracovních listů, ale já to stále zdokonaluji.

I začátečníkům někdy pustím třeba kousek pohádky, někdo pak vykřikne: Já rozumím, třeba když slyší "Děkuji". Vycházím z toho, že čeština není „těžký“, říkáme, že je „hezka“.

Máme dataprojektor, vybavení, dostanou sešit, tužku, kopírované materiály. Pomoc ze střediska moc cítím, všichni zaměstnanci jsou příjemní, neznám nikoho, kdy by nevyšel vstříc, i údržbáři. Pomáhá, že se učíme v chráněné budově, je tu naprostý klid.

První hodina pro příchozího vypadá tak, že je neverbálně vítám, uvedu do skupiny, ukáži jim židli, dám tužku, nabídnu sešit, to je i příležitost se zapojit pro ty, co tu již sedí, podle mého je čeština a její výuka především otázka – ne "Toto je...", ale "Co je to?". Skupina pomáhá, ukazují na dialogu s ostatními, co se chce po nováčkově.

Působím jako metodička v Národním institutu dalšího vzdělávání, i proto vím, že taková místa jako zde v Kostelci v republice nenajdete. Právě tu lze vidět, jak se učí dohromady Togo a Nigérie a Ukrajina. Potkávají se zde i zneprátené komunity, třeba dva studenti, jeden z Palestiny, druhý z Izraele, ti když během hodiny zjistili, že mají stejné datum narození, tak se přišli doprostřed třídy obejmout. Jsou tu lidi, co nikdy nechodili do školy, ty třeba nenechávám před ostatními číst, abych je nesnižovala v očích skupiny. Degradaci musím předcházet, zdravé soutěžení naopak podporuji, také přiměřeně chválím, má to tu být bezpečné. Nechávám je někdy na ukázkou mluvit chvilinku jejich mateřským jazykem, je to zpestření.

Ve třídě záleží hodně na tom, zda žáci mají alespoň základní nebo ještě lépe střední vzdělání, pak jsou jejich odlišné původy vzájemně obohacující, každá národnost vnáší svojí specifickou dynamiku, je tu dobrá atmosféra, hlavně u začátečníků. Pokud je tu ale jen jedna národnost, pak tu může být i ticho, někteří to berou velmi vážně, zvláště ti pokročilí. Možná i proto, že to není povinné, nemusím řešit případné vytáčky, chodí z radosti, mám tu věčně nabitou.

Zprvu jsou to jen podstatná jména, věci okolo nás, které můžeme pojmenovávat. Posléze se to mění, hovoří víc o sobě. Nejoblíbenějším tématem je obecně lidské – třeba zdraví, systém zdravotnictví, komunikace v obchodě, u lékaře. Ale například tématu rodiny se trochu vyhýbám, nevyvolávám je, je to citlivé, emoční.

Mám tu nastříhané otázky. I větu, která otevírá dveře: prosím Vás, paní, prosím Vás, pane. To je pak úplně něco jiného než "Potřebuju to nebo ono". Pak se tak i mezi sebou oslovují, takto uctivě.

Někdy bývá těžké se se studenty loučit. Postupně jsem se naučila přijímat, že jednoho dne zmizí. Když studenti odejdou ze střediska, to jim přeji, to je proces, už si zařizují svůj život. Mrzí mě však, když přestanou z ničeho nic docházet na hodiny, ptám se sama sebe, kde jsem udělala chybu?



Oni říkají – dobrý učitel je táta, dobrá učitelka máma. Poznala jsem již stovky osudů, stovky lidí. Tvrdím, že z 99 procent to byli velmi obohacující, příjemní lidé.

Mají moc rádi domácí úkoly, mají hodně času, nemůžeme je ale opravovat v hodině, každý totiž mluví jiným jazykem, nemají správnou výslovnost a tak nepoznají chybu. Často je pak doma po ně znovu přepisují, aby to měli před sebou správně. Nebo mě posílají maily, třeba v noci přijde, "Můžete mi prosím Vás opravit toto: ...?".

Pro mě je to náplň života, když dělají v českém jazyce pokroky, když se rádi vrací, když se mi zaplní prezenční listina.

Ráda používám obrázky. Celkem je to i divadlo, práce tělem, práce s hlasem, s ním musím hospodařit. Jde o to zaujmout, složit komunikaci z naprostých základů, vizualizovat výrazy.

Pocházím z Moravy, je to trochu jiná řeč, dle mého hezčí i spisovnější, i když já při výuce nepoužívám jen výhradně spisovné tvary, žáci přichází s češtinou z ulice, když nerozumí nějakým hovorovým výrazům, říkám jim – запиšte si to, pak si to vysvětlíme.

„Jak se to řekne česky?“ a „Co to znamená?“ – to jsou dvě odlišné perspektivy. První označuje to, co vidím, táži se, co to je? V druhé situaci to nevidím, ale slyším. Když někdo pošle žáka v obchodě "do háje", i tomu by se měl naučit rozumět. A pak, co znamená třeba výraz "pojištění", na to si neukážete.

Lépe se učí těm, kdo znají ještě alespoň jeden další jazyk. Mladší to nemají lehčí než starší, fakt jde primárně o vzdělání. Nemůžu ani používat jako můstek další jazyk, třeba si pomoci angličtinou, protože v té skupině mohou být i ti, kdo se budou domnívat, že v tu chvíli mluvím česky. Co se slovanských jazyků týče, mají to o něco jednodušší Slované – ale jen ti, kdo toho chtějí využít. Na druhou stranu je to ošidné, nefunguje to. Třeba pro Ukrajince je těžké zbavit se akcentu, i když už jazyk ovládne. Nejobtížnější to mají francouzsky hovořící muži tmavé pleti z Afriky, kteří neumí anglicky. Pro ně je čeština těžká. Ale znovu – jde o individuální píli a přístup. Pochopitelně se chtějí předvádět před sebou, co se již naučili, pro to potřebují prostor. Nenechám si vzít z hodiny čas, ale pokud chce někdo trošku prostoru, dám mu jej, aby se dále zúročily jejich pokroky. S úžasem sleduji, jak si chtějí navzájem pomáhat, vysvětlovat.

Někdy přichází pomoc z nečekané strany. Jeden klient mluvil jen čínsky, měl ale naštěstí chytrý telefon, ukazoval, odkud je, využíval i webového překladáče.

Děti jsou zpravidla vždy dopředu, je to zázrak, oni pomáhají dospělým. Když jsou ale vzdělaní rodiče, třeba nyní mám manželský pár, oba designéři, prosí mě, ať bereme gramatiku, kterou má jejich syn v české škole, aby mu mohli pomáhat. Máme v učebně i hračky, aby mohli chodit samoživitelky, když nemají zařízení hlídání, tak aby se tu jejich děti nějak zabavily. Dneska mi třeba jeden malý Ukrajinec snědl mojí svačinu, dala jsem mu sušenky, aby se nějak zabavil - chroustal sušenky, dostal omalovánky a byl jako myška.

Je to pro mě někdy těžké rozhodování, když vím, že přítomnost daného dítěte může jiné rušit, nechce se mi i toho rodiče posílat domů, přišel by o výuku, na druhou stranu to musí být fér vůči skupině, nestává se to ale příliš často.

Když představuji místní kulturu a zvyky, začínám u pozitivního – je tu hezky, kultura, krajina ... Teprve posléze to začínám míchat s tím, že tu může být draho, že jsou tu problémy, že někteří lidé se na ně budou mračit, s tím vším musíte počítat.

Nakonec je stejně ale nejpodstatnější to, co někdy na mou adresu na konci hodiny pronesou: "Vy se tak máte, že teď máte kam jít domů."

K části rozhovoru přizvala paní Vyčichlová i dva své pokročilejší studenty, oba ze Sýrie (jejich jména ani iniciály zde neuvedeme). Pro ilustraci jsou zaznamenány nekorigované a doslovné výňatky z interview s nimi.

Chtěli bychom se učit každý den, protože máme hodnou paní učitelku. Ne všichni se chtějí učit tak jako já nebo tady můj kamarád. Čeština není pro lidi mluvící arabsky tak těžká, gramatika je stejná. Arabský lidi mluví anglicky nebo francouzsky, takže znají učit se cizí jazyky. To není problém. Čeština je hezký jazyk. Učím se čtyři měsíce. Český jazyk v jeden měsíc, první měsíc, když jsem se já učil, pro mě český jazyk těžký. Abeceda? je lehká, umíme anglicky, to je stejný. Taky dobré, že posloucháme jako čteme jako píšeme – není rozdíl v češtině, v angličtině ano.

Pro mě je problém "P". Jako „Biju Bivo“, "Jedu do Brahy", to písmeno je v arabštině stejný. Čeština není těžká, je rozumná. Nejtěžší slovo je zmrzlina. "Ř" je taky těžký. Ale paní učitelka hodně pomáhá.



Já chci tu bydlet, pracovat, já mám rodinu, já nechci peníze státu, žádný úřad práce, já chci pracovat, proto já chci češtinu umět. Když já umím, budu pracovat, budu dobrý člověk tady, když neumím český jazyk, já budu mít problém tady. Nechci být s těmi, co nechtějí studovat, taková i tady jsou. Já mám motivaci. Jsem stomatolog, zubař, můj kamarád strojní inženýr.

Na televizi můžeme koukat, ale lidi do toho mluví, nemůžu se moc soustředit. Můžeme otevřít a číst noviny, rozumím třeba 20 procent. Když já poslouchám televizi, já rozumím 70 procent, ale ne vždycky. Máme supr učitelka, ona učí srdcem.

Mohl bych jezdit do Hradce, ale lístky jsou drahé, chceme cestovat, mít kontakt, poznávat místa, kulturu, místo, hledáme lidi, kteří by s námi mluvili. Lidé tu ale nemají čas na mluvení, mají práci, spěchají, jsou více uzavření.

Máme rodiny v Sýrii a nechceme, až přijedou naše děti, abychom byli závislí. Když jsem studoval sám, bylo to těžké, potřebujete učitele. Máme taky problém s cvičením jazyka, češtinou tu mluvíme jen někdo mezi sebou. Můj bratr je v Jaroměři, on se už česky naučil dobře.

Když jsem byl na úřadu práce, řekla mi úřednice – musíte mít tlumočníka, já říkal: Já nechci tlumočení, já rozumím. Nakonec se i ona smála, že jsem měl pravdu.

Já studuju třeba 10 hodin za den, cokoli čtu, noviny, papíry, výukové listy, poslouchám českou hudbu, něco od paní Hany na flešce. Ale mám rád knihu, ne čtení z počítače. Protože já jsem už starší, tak raději knihu, držím jí v ruce, mám lásku pro knihu.



V oblasti péče o zaměstnance je cílem Správy snaha získat a udržet kvalitní, vzdělané, pracovitě, motivované a spokojené zaměstnance.

Zaměstnanecké výhody mají ambici být částečnou kompenzací náročné práce, být jedním z prostředků zvyšování loajality zaměstnanců vůči zaměstnavateli a přispět k vyšší kvalitě vnitřní kultury Správy.

Do těchto zaměstnaneckých výhod spadá široké spektrum možností nabízených a hrazených zaměstnancům zaměstnavatelem. V širším slova smyslu jsou do zaměstnaneckých výhod zahrnuty i požitky poskytované zaměstnavatelem na základě jeho povinnosti stanovené v obecně závazných předpisech doplněných o vybrané tituly dané interními akty řízení. Jejich forma, rozsah i kvalita však nesporně ovlivňuje shora zmíněný cíl.

Jedná se zejména o:

- ✗ **Fond kulturních a sociálních potřeb**
- ✗ **Vzdělávání** (benefity vedoucím zaměstnancům)
- ✗ **Závodní stravování**
- ✗ **Supervize** (pro zaměstnance v přímém kontaktu s klienty)
- ✗ **Ubytování** (zaměstnancům při volných kapacitách v AZ)
- ✗ **Dovolená** (5 týdnů)
- ✗ **Indispoziční volno** (4 dny)
- ✗ **Osobní ochranné pracovní prostředky**
- ✗ **Odměna zaměstnanci při životním a pracovním jubileu**
- ✗ **Navýšené odstupné při organizačních změnách**
- ✗ **Navýšení nároku pracovního volna s náhradou platu**



VIII.

Péče o zaměstnance

Naši zaměstnanci nejsou pro nás jen pouhé „zdroje“. Věnujeme jim velké množství energie a snažíme se pro ně vytvořit komplexní systém péče. Následně očekáváme, že se tato komplexní péče odrazí nejen na jejich spokojenosti, ale i na spokojenosti našich klientů v úrovni vnímání organizace a v neposlední řadě také na úrovni námi poskytovaných služeb.

Nejrozsáhlejší zastoupení v systému péče má vzdělávání a rozvoj. Investujeme proto do vzdělávání a rozšiřování kvalifikace zaměstnanců na základě rozsáhlého vzdělávacího systému. Pro každý kalendářní rok je vytvořen Plán vzdělávání, který zaměstnancům nabízí dle jejich profesního zařazení jednotlivé typy vzdělávacích aktivit. Zaměřujeme se zde na rozvoj odborných a sociálních způsobilostí – a to jak na úrovni individuální, skupinové, tak úrovni celé organizace.

Vzdělávání je zajišťováno externími či interními subjekty na jednotlivých pracovištích, tak i mimo ně. Do vzdělávacího systému jsou zahrnutí všichni zaměstnanci a je rozdělen do následujících kategorií:

Vstupní úvodní školení – každý nově příchozí zaměstnanec (bez ohledu na pracovní profesi) absolvuje tento typ školení, během něhož získá komplexní informace o činnostech organizace. Školení se dotýká všech zásadních oblastí činností organizace - např. postavení a úkoly organizace v systému státní správy, systém sociální práce s klienty, bezpečnost a vzdělávání zaměstnanců apod. Realizace školení je zajišťována prostřednictvím interního lektorského sboru, který je složen z odborných zaměstnanců, kteří se danou problematikou zabývají.

Rozvojové vzdělávání – podporuje individuální odpovědnost některých zaměstnanců za svůj osobnostní a profesní růst. Zájem z naší strany je vyjádřen spoluúčastí na úhradě nákladů, plnou úhradou nákladů, případně dohodou o zvýšení kvalifikace, na jejímž základě je zaměstnanci poskytnuto pracovní volno s náhradou mzdy.

Prohlubující vzdělávání – smyslem tohoto vzdělávání je podpora profesního růstu zaměstnance, obnova a doplnění znalostí nezbytných pro pracovní zařazení, resp. výkon práce na dané pracovní pozici. Vzdělávání je plně hrazeno a je určeno jak technickému personálu, tak i dalším zaměstnancům – např. sociálním pracovníkům.

Další z bonusů pro skupiny zaměstnanců v přímém kontaktu s cizinci je dozajista možnost využití odborné supervize. Tyto supervize jsou realizovány v jednotlivých zařízeních a umožňují za účasti odborného pracovníka řešit pracovní konflikty, stabilizovat pracovní týmy a v neposlední řadě pomáhají zaměstnancům odbourávat nahromaděný pracovní stres.

Rok 2014 byl po stránce vzdělávání velice bohatý. Celkem jsme pro naše zaměstnance realizovali 13 hromadných vzdělávacích akcí (viz tabulka č. 1) a bylo podáno 62 žádostí o zařazení do vzdělávací akce. Pro posílení vzájemné komunikace a spolupráce byla realizována dvě 2 profesní setkání pracovníků Center na podporu integrace cizinců a 8 profesních setkání sociálních pracovníků. Celkem 35 zaměstnanců absolvovalo pracovní stáž u jiného odboru, než je jejich aktuální pravidelné pracoviště. V průběhu celého roku probíhala za časové dotace 1,5 hodiny týdně, pod záštitou Agentury PAROLE, s.r.o., výuka ruského jazyka. Kurz úspěšně absolvovalo celkem 45 zaměstnanců, kteří obdrželi certifikát o dosažení jazykové úrovně dle Společného evropského referenčního rámce. Na vzdělávání zaměstnanců bylo z rozpočtu Správy uprchlických zařízení vynaloženo celkem 599. 139,- Kč (viz tabulka č. 2).

Tabulka: č. 1

HROMADNÉ VZDĚLÁVACÍ AKCE	
2014	
1.	Strategie vyjednávání I. část
2.	Kreativní řešení konfliktů
3.	Legislativní změny a novinky v zákoně o azylu
4.	E-learning MS Office
5.	Základy profesního přístupu ke klientům se zdravotním postižením
6.	Jak vést tým
7.	Elektronické tržiště - Gemin
8.	Uživatel drog jako klient sociálních služeb
9.	MS Office – Excel 2013
10.	Předlékařská 1. pomoc
11.	ZCNE SecurityLevel I.
12.	Význam symboliky tetování
13.	Výuka ruského jazyka

Tabulka: č. 2

VÝDAJE NA VZDĚLÁVÁNÍ	
ROZPOČET	
Leden	45. 210
Únor	35. 560
Březen	42. 874
Duben	54. 300
Květen	61. 478
Červen	83. 078
Červenec	31. 744
Srpen	40. 984
Září	2. 700
Říjen	53. 033
Listopad	55. 689
Prosinec	92. 489
CELKEM	599. 139,- Kč

Personální vývoj - meziroční porovnání 2009 - 2014

Věková struktura zaměstnanců z evidenčního stavu k 31.12. v %

rok	2009	2010	2011	2012	2013	2014
do 20 let	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
21-30 let	15,01	16,11	14,51	14,29	11,72	14,34
31-40 let	26,91	28,36	27,13	26,19	28,62	19,35
41-50 let	24,65	22,39	22,71	25,85	24,83	30,11
51-60 let	27,48	26,87	27,76	23,81	25,17	26,52
61 a více let	5,95	6,27	7,89	9,86	9,66	9,68
počet	353	335	317	294	290	279

Dosažené vzdělání zaměstnanců z evidenčního stavu k 31.12. v %

rok	2009	2010	2011	2012	2013	2014
základní	3,97	3,88	3,47	3,07	2,76	3,23
střední a vyučení	30,31	21,50	23,03	23,13	21,38	19,72
střední s maturitou	35,41	38,20	37,59	35,37	37,24	35,83
vyšší odborné	3,68	3,58	3,79	3,74	4,14	3,23
vysokoškolské	26,63	32,84	33,12	34,69	34,48	37,99
počet	353	335	317	294	290	279

Zaměstnanci dle pohlaví z evidenčního stavu k 31.12. v %

rok	2009	2010	2011	2012	2013	2014
muži	42,49	40,00	41,01	40,48	39,31	41,58
ženy	57,51	60,00	58,99	59,52	60,69	58,42
počet	353	335	317	294	290	279

Průměrný stav zaměstnanců přepočtený na plně zaměstnané

rok	2009	2010	2011	2012	2013	2014
počet	358	333	319	291	282	271

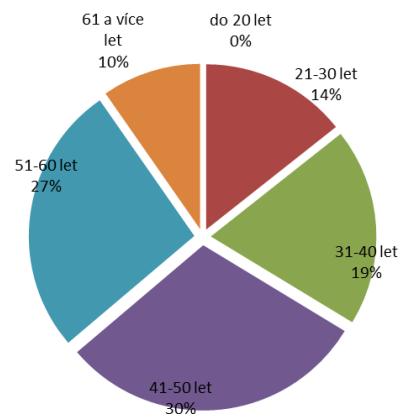
Vznik a ukončení pracovních poměrů kmenových zaměstnanců

rok	2009	2010	2011	2012	2013	2014
vznik PP	81	64	31	32	30	39
ukončení PP	125	54	53	57	39	39

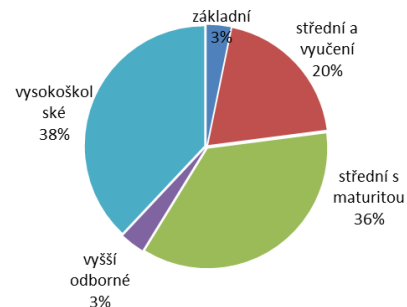
Průměrný měsíční výdělek zaměstnanců v Kč - plán a skutečnost

rok	2009	2010	2011	2012	2013	2014
rozpočet - plán	21 043	20 518	18 576	18 331	18 315	21 232
skutečnost	22 800	22 983	22 259	22 641	23 002	24 173

Rok 2014 věková struktura zaměstnanců k 31.12.



Rok 2014 dosažené vzdělání zaměstnanců k 31.12.



IX.

Hospodaření

Jedním z faktorů, který každoročně zásadním způsobem ovlivňuje čerpání rozpočtu Správy, je počet žadatelů o udělení mezinárodní ochrany, počet osob s udělenou mezinárodní ochranou a počet zajištěných i ubytovaných cizinců, jimž Správa poskytuje své služby. Na čerpání rozpočtu běžných výdajů Správy je patrný i současný rozsah činností prováděných pro zajištění chodu pracovišť Odboru azylové a migrační politiky MV (dále jen OAMP). Na tento účel Správa vynaložila v roce 2014 celkem 63 mil. Kč, což je 47 % z celkového objemu rozpočtu ostatních běžných výdajů. V roce 2014 realizovala Správa, a to na základě smluv podepsaných s odpovědným orgánem, celkem 3 projekty, z toho 1 projekt spolufinancovaný z Evropského uprchlického fondu, 1 projekt spolufinancovaný z Evropského fondu pro integraci státních příslušníků třetích zemí a 1 projekt spolufinancovaný z Evropského návratového fondu.

Ukazatel	Skutečnost 2013	Skutečnost 2014	Rozdíl
Příjmy celkem	1 956 000,-	1 737 018,-	-218 982,-
v tom :			
Daňové příjmy <i>(bez příjmů z pojistného na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiky zaměstnanosti)</i>			0
Příjmy z pojistného na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku			0
Nedaňové příjmy, kapitálové příjmy a přijaté transfery celkem	1 956 000,-	1 737 018,-	-218982,-
Výdaje celkem (i s nároky z nespotřebovaných výdajů)	231 772 000,-	241 130 940,-	9 358 940,-
v tom :			
Běžné výdaje celkem (i s nároky z nespotřebovaných výdajů)	230 185 000,-	236 378 526,-	6 193 526,-

v tom:			
Mzdové a související výdaje (platy zaměstnanců a ostatní platby za provedenou práci + povinné pojistné + FKSP + nároky)	100 862 000,-	102 084 636,-	1 222 636,-
Ostatní běžné výdaje celkem (i s nároky z nespotřebovaných výdajů)	129 323 000,-	134 293 889,-	4 970 889,-
<i>z toho: neinvestiční dotace NNO</i>			
<i>příspěvek na výkon státní správy pro SDH obcí (HZS ČR)</i>			
<i>ostatní provozní výdaje</i>	129 323 000,-	134 293 889,-	4 970 889,-
Výdaje na financování programů reprodukce majetku (i s nároky z nespotřebovaných výdajů)	1 587 000,-	4 752 414,-	3 165 414,-
Výdaje na výzkum a vývoj celkem			0
<i>z toho: mzdové a související výdaje</i>			0

tabulka obsahuje údaje o čerpání rozpočtu SUZ MV, tedy bez výdajů vynaložených na realizaci projektů spolufinancovaných z fondů EU.

Finanční objem takto realizovaných projektů byl v roce 2014 (vynaloženo 18 429 tis. Kč) nižší než objem vynaložený v roce 2013 (vynaloženo 23 510 tis. Kč). Toto zvýšení bylo způsobeno jednak realizací projektu přesídlení barmských uprchlíků, a také vyšším objemem realizace u projektu z EIF (otevření pracoviště pro Kraj Vysočina).

V oblasti mzdových a souvisejících výdajů (včetně nároků) došlo ke zvýšení oproti roku 2013 o celkem 1.222.636,- Kč, což bylo dáno jednak zapojením nároků z roku 2013, ale zejména navýšením prostředků na platy v důsledku změny platových tarifů od 1.11.2014.

Výdaje na zabezpečení Odboru azylové a migrační politiky MV

Celkově bylo v roce 2014 na chod pracovišť OAMP vynaloženo celkem 63 121 000 Kč, z čehož převážná část (celkem cca 47 000 000 Kč) byla vynaložena na pronájem prostor a s tím spojené služby, dále na chod objektů v naší správě, v nichž jsou umístěna pracoviště OAMP a rovněž na opravy a údržbu majetku.

Nezanedbatelná část byla rovněž vynaložena na materiální zabezpečení pracovišť oddělení pobytu cizinců OAMP, a to jak na pořízení nového vybavení pracovišť (kartotéky, skartovačky, sedací a kancelářský nábytek), tak i na pořízení dokladů (pobytové štítky) a kancelářských, hygienických, úklidových a dalších potřeb. Za tímto účelem bylo vynaloženo cca 13 800 000 Kč.

Provoz azylových zařízení a zařízení pro zajištění cizinců

Na provoz AZ a ZZC byla vynaložena částka prakticky shodná s rokem 2013.

Nejvýrazněji se na provozních výdajích AZ a ZZC a poskytování služeb žadatelům o udělení mezinárodní ochrany a zajištěným a ubytovaným cizincům podílely:

- platby za ostrahu objektů
- platby za energie (spotřeba plynu a elektrické energie, vody)
- nájemné za objekty
- nákup potravin
- smluvní dodávka stravy pro klienty
- nákup výstrojního materiálu
- nákup stavebně ubytovacího materiálu
- nákup pohonných hmot
- výplaty finančních příspěvků klientům
- výplaty finančního příspěvku obcím

V roce 2014 byly z naší strany kromě standardní činnosti zajišťovány další aktivity, a to na základě usnesení vlády či dohod s OAMP. Konkrétně se jednalo o:

- výuku českého jazyka pro azylanty v integračních azylových střediscích,
- zajištění transferů cizinců do země odpovědné za posouzení žádosti o azyl.

Na realizaci těchto aktivit jsme pak, z takto obdržených rozpočtových prostředků, vynaložili celkem cca 1 238 000 Kč.

Neinvestiční transfery krajům a obcím

Zákon č. 325/1999 Sb., o azylu, ve znění pozdějších předpisů, stanoví ve svém § 84 – „Příspěvek obci“ následující: „Ministerstvo poskytuje obci příspěvek na úhradu nákladů obce vynaložených v souvislosti s azylovým zařízením na jejím území. O výši příspěvku obci rozhoduje vláda.“

K realizaci výplaty příspěvku dle § 84 výše uvedeného zákona přijala vláda České republiky dne 9. ledna 2013 usnesení č. 19 (pro rok 2013) a 20. listopadu 2013 usnesení č. 877 k částečné úhradě nákladů obce vynaložených za ubytování cizinců v azylovém zařízení na jejím území. Tímto usnesením dále stanovila výši tohoto příspěvku od 1. ledna 2014 na částku 8,- Kč za osobu a pobytový den.

Rozpočet Správy určený k výplatě výše uvedeného příspěvku pro rok 2014 (R1) činil 1 300 000,- Kč, rozpočet po úpravách (R2) činil částku 800 000,- Kč. Celkem bylo v roce 2014 obcím, na jejichž území se nachází azylová zařízení, vyplaceno 603 288,- Kč