



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Rámcová uživatelská metodika



ERGOPROGRESS
REALISE THE CHANGE

**„Inovativní návod, jak provozovat
efektivní integrační sociální podnik
segmentu osob se zdravotním postižením.“**

Prohlášení předkladatele

Prohlašujeme, že obsah dokumentu Rámcové uživatelské metodiky Ergoprogress zpracovaný realizátorem projektu, nezasahuje do práv jiných osob nebo jiného duševního vlastnictví. Souhlasíme s veřejným zpřístupněním dokumentu Rámcová uživatelská metodika Ergoprogress.

V Proseči dne 31. 10. 2019
V Proseči dne 31. 10. 2019

Mgr. Karel Machotka, hlavní manažer projektu
Mgr. Pavlína Herynková, metodik projektu



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Informace k projektu

Název projektu	ERGOPROGRESS – REALISE THE CHANGE
Registrační číslo projektu	CZ. 03. 3.X/0.0/0.0/15_024/0007242
Příjemce	Ergotep, družstvo invalidů
Doba realizace projektu	1. 1. 2018 – 31. 12. 2019



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Rámcová uživatelská metodika



Informace k dokumentu

Výstup klíčové aktivity	KA 05 Metodika Ergorpogressu
Zpracovatel	Odborný interní tým projektu, metodik: Mgr. Pavlína Herynková
Období zpracování	1. 4. 2018 – 31. 10. 2019
Tato verze je platná ke dni 31. 10. 2019	

Poděkování

Poděkování za odborný feedback k projektovému výstupu KA 05 Metodika Ergoprogress, odbornému garantovi a stakeholderům, internímu týmu projektu, zástupcům Ministerstva práce a sociálních věcí ze 4. Sekce zaměstnanost a 8. Sekce evropských fondů a mezinárodní spolupráce.

Abstrakt

Rámcová uživatelská metodika Ergoprogress je výstupem klíčové aktivity 05 projektu ERGOPROGRESS – REALISE THE CHANGE, který je realizován v rámci výzvy podporující vznik a rozvoj sociálních inovací z Operačního programu Zaměstnanost ESF. V realizaci projektu navazuje na implementaci pěti modulů.

1. Společenské vymezení integračního sociálního podnikání OZP
2. Obchodní procesy ISP OZP
3. Psychosociální proces integrační personalistiky v ISP OZP
4. Právo a daně ISP OZP
5. Technická správa, portál integračního sociálního podnikání www.isp21.cz

Metodika se věnuje průběhu samoanalýzy a samoimplementace při realizaci sociální inovace Ergoprogress a slouží k samoedukaci subjektů zaměstnávajících OZP na chráněném trhu práce. Vymezuje základní pojmy a odborný obsah související se sociální inovací Ergoprogress. Metodika je určena jednak pro potřeby MPSV, ale především pro zástupce subjektů z oblasti sociálního podnikání v segmentu integrace osob se zdravotním postižením.

Klíčová slova

Integrační personalistika, Integrační sociální podnikání, Principy sociálního podnikání, Reinvestice zisku, Sociální inovace, Zaměstnávání OZP.

Struktura dokumentu

Část A – identifikační a implementační obsah Rámcové uživatelské metodiky Ergoprogress

- část A 1.1 metodiky slouží k pochopení kontextu, ve kterém byla metodika vytvořena, navazuje na ni implementační část A 1.2, která umožňuje uživatelům metodiky samoanalýzou zjistit, v jaké fázi integračního sociálního podnikání se jejich podnik nachází, a která témata z odborného obsahu části B jsou pro ně nejrelevantnější.

Část B – odborný obsah Rámcové uživatelské metodiky Ergoprogress

- odborný obsah metodiky v části B uvádí jednotlivé oblasti, které je nutné rozvinout v integračních sociálních podnicích, aby poskytovaly zaměstnavatelům, zaměstnancům i společnosti největší přínos.

Orientace v dokumentu

K lepší orientaci v jednotlivých tématech slouží barvy podkreslující text, které provázejí tematicky spolu související informace napříč kapitolami. Rozlišení reflektuje parametry samoanalýzy.

Obsah	4
Seznam zkratek	6
1. Část A – identifikační a implementační obsah	7
1.1. Identifikační obsah	7
1.1.1 Informace o projektu	7
1.1.2 Úvod	8
1.1.3 Realizátor – integrační sociální podnik Ergotep, družstvo invalidů	8
1.1.4 Anotace	8
1.1.5 Klíčová slova	8
1.2. Implementační obsah	8
1.2.1 Uživatelský cíl	8
1.2.2 Samoanalýza, test	8
1.2.3 Vyhodnocení samoanalýzy	10
1.2.4 Stupně podniků dle Ergoprogressu	11
1.2.5 Samoimplementace	12
2. Část B – odborný obsah Rámcové uživatelské metodiky Ergoprogress	13
2.1. Sociální podnikání, obecná část	13
2.1.1 Přístupy k sociálnímu podnikání v ČR po roce 2010	14
2.1.2. Zákon o sociálním podnikání	14
2.1.3 Integrační sociální podnik obecně	16
2.1.4 Integrační sociální podnik OZP	16
2.1.5 Dotčené strany integračního sociálního podnikání OZP	16
2.1.6 Vymezení sociálního podnikání ve společnosti	17
2.1.7 Integrační sociální podnikání jedním za dvou druhů SP v ČR	18
2.1.8 ISP OZP jedním ze segmentů ISP v ČR	19
2.1.9 Segmentace ISP a role Ergoprogressu	19
2.1.10 Parametry segmentace ISP OZP definované sociální inovací Ergoprogress	20
2.1.11 Perspektiva integračního sociálního podnikání v ČR a Evropě	21
2.2. Psychosociální proces integrační personalistiky v ISP OZP	21
2.2.1 Personalistika na úrovni zaměstnavatele OZP	22
2.2.2 Zřizování nových pracovních míst pro OZP	22
2.2.3 Podpory zaměstnavatelů OZP ze zákona o zaměstnanosti	23
2.2.4 Poskytování náhradního plnění, práce s registrem NP	26
2.2.5 Sleva na dani	27
2.2.6 Integrační personalistika	28
2.2.7 Role integrační personalistiky v ISP OZP	28
2.2.8 Specifické personální podmínky v ISP OZP	28
2.2.9 Vzdělávání zaměstnanců v ISP OZP	29
2.2.10 Komplexní integrace	29

2.2.11 Sociální služba- sociální rehabilitace v ISP OZP	30
2.2.12 Ergodiagnostika v ISP OZP	30
2.2.13 Definování cílové skupiny ISP OZP	31
2.3. Právo a daně ISP OZP	31
2.3.1 Závazek přijetí a naplňování obecných principů SP	31
2.3.2 Reinvestice zisku ISP OZP	33
2.3.3 Účetní fond reinvestice zisku	33
2.3.4 Vnitřní předpisy ISP OZP	34
2.3.5 Náhradní plnění – právní aspekty	35
2.4. Obchodní procesy ISP OZP	36
2.4.1 Obchodní nástroje ISP OZP	37
2.4.2 Sociální marketing	37
2.4.3 Produktový sociální marketing	37
2.4.4 Korporátní sociální marketing, známka Práce postižených	38
2.4.5 Společenská odpovědnost CSR	38
2.4.6 Náhradní plnění	40
2.4.7 Společenské obchodní projekty ISP OZP	41
2.5. Webová platforma www.isp21.cz	42
2.5.1 Základní moduly platformy isp21.cz	42
2.5.2 Zajímavý obsah platformy	42
2.5.3 Vize rozvoje platformy	43
Závěr	44
Seznam doporučené literatury	45
Doporučené internetové zdroje	47
Seznam příloh	48
Příloha A – Program hodnocení kvality řízení organizace, známka Práce postižených	49
Příloha B – Etický kodex družstva invalidů Ergotep	52
Příloha C – Náhled na portál isp21. cz	63
Seznam obrázků	
Obrázek č. 1 Vymezení sociálního podnikání ve společnosti	17
Obrázek č. 2 ISP jedním za dvou druhů SP v ČR	18
Obrázek č. 3 ISP OZP jedním ze segmentů ISP v ČR	19
Obrázek č. 4 Segmentace ISP a role Ergoprogressu	19
Obrázek č. 5 Parametry segmentace ISP OZP definované sociální inovací Ergoprogress	20
Obrázek č. 6 Psychosociální proces integrační personalistiky v ISP OZP	22
Obrázek č. 7 Obecné principy sociálního podnikání	32
Obrázek č. 8 Reinvestice zisku	33
Obrázek č. 9 Obchodní nástroje ISP OZP	37
Obrázek č. 10 Webový portál isp21.cz	43

Seznam zkratek

APZ	aktivní politika zaměstnanosti
CS	cílová skupina (projektu financovaného z ESF)
CSR	společenská odpovědnost firem (Corporate Social Responsibility)
COFOG	klasifikace funkcí vládních institucí (Classification of the Functions of Government)
CHPD	chráněné pracovní dílny
CHPM	chráněné pracovní místo
CHTP	chráněný trh práce
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
d. i.	družstvo invalidů
ESF	Evropský sociální fond
GDPR	Obecné nařízení o ochraně údajů (General Data Protection Regulation)
ISP	Integrační sociální podnik
KA	klíčová aktivita (projektu financovaného z ESF)
MPO	Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR
MSP	malé a střední podniky
NRZP	Národní rada osob se zdravotním postižením ČR
NNO	nestátní neziskové organizace
NP	náhradní plnění
OSP	ostatní sociální podnik
OPZ	Operační program zaměstnanost
OZP	osoba se zdravotním postižením
OZZ	osoba zdravotně znevýhodněná
SP	sociální podnik
SPF	společensky prospěšná forma
SR	státní rozpočet
SUMP	Strategický udržitelný mobility plán
UK	Univerzita Karlova
ÚP GŘ	Úřad práce generální ředitelství
ÚV	Úřad vlády ČR
VSK	Vstupní kontrola
VVZPO	Vládní výbor pro zdravotně postižené občany
ZoZ	Zákon o zaměstnanosti

1. Část A – identifikační a implementační obsah

Rámcové uživatelské metodiky Ergoprogress

- část A 1.1 metodiky slouží k pochopení kontextu, ve kterém byla metodika vytvořena, navazuje na ni implementační část A 1.2, která umožňuje uživatelům metodiky samoanalýzou zjistit, v jaké fázi integračního sociálního podnikání se jejich podnik nachází, a která témata z odborného obsahu části B jsou pro ně nejrelevantnější.

1.1 Identifikační obsah

1.1.1 Informace o projektu

Název projektu	ERGOPROGRESS – REALISE THE CHANGE
Registrační číslo projektu	CZ. 03. 3.X/0.0/0.0/15_024/0007242
Příjemce	Ergotep, družstvo invalidů
Doba realizace projektu	1. 1. 2018 – 31. 12. 2019

Rámcová uživatelská metodika ERGOPROGRESS – REALISE THE CHANGE, dále jen **ERGOPROGRESS** byla připravena metodikem ve spolupráci s odborným interním týmem projektu v období jeho realizace od 1. 4. 2018 – 31. 10. 2019. Na základě klíčové aktivity (dále KA) KA 05 Metodika, viz Rozhodnutí o poskytnutí dotace č. CZ. 03. 3.X/0.0/0.0/15_024/0007242 projektu ERGOPROGRESS a jeho přílohy, ad.

Konkrétní obsah zpracovává realizátor projektu a předává je poskytovateli podpory v KA 05 Metodika Ergoprogress.

Na realizaci KA 05 Metodika příjemce podpory v realizačním týmu vyčlenil následující pozice:

- Metodik: **Mgr. Pavlína Herynková**
- Odborný garant 1, lektor specialista 2: **Bc. Petr Herynek**
- Odborný garant 2: **PhDr. Vladimír Špidla**
- Hlavní manažer projektu, expert 1: **Mgr. Karel Machotka**
- Evaluátor: **Ing. Jiřina Svitáková, MBA, Ph.D.**
- Expert 2: **Petra Černá**
- Lektor specialista 1: **M. Lustyk, DiS**
- Odborní pracovníci v 6 partnerských subjektech

Za vytvoření dokumentu Rámcová uživatelská metodika je zodpovědný metodik, kterého lze kontaktovat na e-mailu herynkova.p@ergotep.cz nebo na telefonním čísle +420 725 559 939.

Seznam partnerských subjektů: ABC servis Pardubice, s. r. o., Dřevovýroba Otradov, s. r. o., Pro-Charitu, s. r. o., Sdružení Neratov, z. s., Symetrie, s. r. o., Zenová zahrada, s. r. o.

1.1.2 Úvod

Rámcová uživatelská metodika sociální inovace Ergoprogress slouží k pochopení obecného rámce sociálního podnikání (SP), a také dnes již definovaných podmínek integračního sociálního podnikání zaměřeného na osoby se zdravotním postižením (ISP OZP). Ergoprogress definuje základní podmínky principů sociálního podnikání pro tento segment ISP a doporučuje praxi ověřené procesy v oblasti správy sociálních podniků, psychosociálního procesu integrační personalistiky a obchodních procesů ISP OZP.

1.1.3 Realizátor – integrační sociální podnik Ergotep, družstvo invalidů

Znalost sociální problematiky, dlouhodobá stabilita, konkurenceschopnost a kvalita služeb i produktů, které poskytuje, přispívá k hodnotnému obchodnímu vztahu. Lidský a odborný potenciál bezmála 300 zaměstnanců, z toho téměř 90 % OZP umožňuje hrát významnou roli při vytváření kvalitního prostředí pro naše zaměstnance z řad OZP, klienty, zákazníky i pro celou společnost. Od založení nás dělí více než 15 let, z malé rodinné firmy na východě Čech se postupně stala uznávaná a prosperující skupina Ergotep, která je dnes předním tuzemským subjektem, jemuž se daří vedle velmi efektivního podnikání realizovat významné společenské a integrační projekty.

1.1.4 Anotace

Metodika Ergoprogress nabízí inovativní pohled na problematiku SP se snahou zrychlit jeho veřejné přijetí a posílit celkový rozvoj problematiky. Dívá se na SP jako na druh podnikání vyšší kvality a nové generace. Tato metodika se zaměřuje na **segment integračního sociálního podnikání OZP** na chráněném trhu práce, je tedy určena zejména pro zaměstnavatele osob se zdravotním postižením. Přináší kvalitní orientaci v problematice integračního sociálního podnikání OZP, kterému uvnitř sociálního podnikání vytváří ohraničené prostředí. Pro toto prostředí definuje jasné podmínky a pravidla vedoucí k podporujícímu přístupu pro pracující OZP a ke stabilitě ISP OZP prospěšných společností.

1.1.5 Klíčová slova

Integrační personalistika, Psychosociální proces, Principy SP, Reinvestice zisku, Samoanalýza, Samoedukace, Samoimplementace, www.isp.cz

1.2. Implementační obsah

1.2.1 Uživatelský cíl

Rámcová uživatelská metodika sociální inovace Ergoprogress slouží k základnímu prověření přítomnosti potřebných procesů v organizacích zabývajících se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením a integračním sociálním podnikáním. Snaží se podpořit a spustit podněty, motivující subjekty k posunu od nižší a společensky méně přínosné úrovně práce s cílovou skupinou, kterou reprezentuje zaměstnávání OZP, na vyšší formu společenského přístupu k integračnímu sociálnímu podnikání OZP.

1.2.2 Samoanalýza, test

Samoanalýza je zaměřená na zjištění nedostatků, mezer, nebo rozdílů mezi současným stavem a stavem požadovaným v subjektu. Jedná se o jednoduchý test, který je využitelný v situacích, kdy dochází k plánování nějaké strategie nebo změny.

Test je tvořen čtyřmi povinnými parametry uzavřených testových otázek (A, B, C, D), u každého povinného parametru **vyberte pouze jednu odpověď**.

U dvou doplňkových parametrů (E, F), na které lze odpovědět „ano“ nebo „ne“, můžete zvolit více odpovědí. Jednotlivé parametry jsou od sebe barevně odlišeny. Vedle každé z testových otázek je uvedena bodová hodnota kladné odpovědi (za odpověď „ne“ je vždy bodová hodnota nula).

Tyto bodové hodnoty po zodpovězení všech otázek sečtete. Nejsíte-li si jistí, co některý pojem v testové otázce obnáší, vyhledejte si ho v **odborné části B Rámcové uživatelské metodiky** stejné barvy. Pro zápis odpovědí a součet bodů z testu můžete využít níže vloženou tabulku.

Test

Testovací otázky	
A) Principy sociálního podnikání	
A1. Máte zakotveny principy sociálního podnikání v zakládacích dokumentech organizace?	10 bodů
A2. Máte zakotveny principy sociálního podnikání v interních dokumentech, vnitřních předpisech?	2 body
B) Psychosociální podpora – integrační personalistika	
B1. Máte zavedenou integrační personalistiku (samostatná pozice personalisty) včetně sady specifických personálních nástrojů a vzdělávání ve vnitřních předpisech organizace?	10 bodů
B2. Máte obsazenou samostatnou pozici personalisty ve vaší organizaci?	2 body
B3. Používáte alespoň nějaké specifické personální nástroje?	2 body
C) Právo a daně ISP OZP	
C1. Máte zavedenou povinnost reinvestice zisku v zakladatelských dokumentech ve výši min. 51 % a máte vytvořen fond reinvestice rozděleného zisku ve vnitřních předpisech organizace?	10 bodů
C2. Máte reinvestici zisku zavedenou pouze v přihlášení k obecným principům SP, bez vytvořeného fondu reinvestice ve vnitřních předpisech organizace?	5 body
C3. Investujete provozní náklady do rozvoje integračních potřeb organizace?	2 body
D) Cílová skupina ISP OZP	
D1. Zaměstnáváte více, jak 50 % přepočteného stavu zaměstnanců OZP?	10 bodů
D2. Zaměstnáváte více, jak 30 % přepočteného stavu zaměstnanců OZP?	1 bod
E) Obchodní procesy v ISP OZP	
E1. Realizujete společenské obchodní projekty?	1 bod
E2. Používáte sociální marketing?	1 bod
E3. Používáte obchodní značku Práce postižených?	1 bod
E4. Pracujete se společenskou odpovědností?	1 bod
E5. Pracujete s náhradním plněním?	1 bod
F) Webový portál www.isp21.cz	
F1. Znáte webový portál www.isp21.cz?	1 bod

Tabulka pro zápis odpovědí a součet bodů z testu samoanalýzy

Parametr	počet bodů za kladné odpovědi (odpověď ne = 0 bodů)				
	1.	2.	3.	4.	5.
A) Principy sociálního podnikání			X	X	X
B) Psychosociální podpora – integrační personalistika				X	X
C) Právo a daně ISP OZP				X	X
D) Cílová skupina ISP OZP			X	X	X
E) Obchodní procesy v ISP OZP					
F) Webový portál www.isp21.cz		X	X	X	X
Celkem bodů (maximum 46):					

1.2.3 Vyhodnocení samoanalýzy

Celkový součet bodových hodnot je:

40 a více bodů (max. 46), Integrační sociální podnik **s podmínkou odpovědi D1 ano.**

35-39 bodů, Zaměstnavatel OZP s prvky integračního sociálního podnikání **s podmínkou odpovědi D1 ano.**

20-34 bodů, Zaměstnavatel OZP **s podmínkou odpovědi D1 ano.**

do 20 bodů, Adept zaměstnávání OZP či integračního sociálního podnikání.

Bodové vyhodnocení testu vám ukazuje, jak jste nastaveni z hlediska povinných parametrů testu A, B, C, D a doplňkových parametrů testu E a F. Cílem je v povinných parametrech testu A, B, C, D dosahovat 10 bodů. Pokud jsou povinné parametry A, B, C, D splněny na 40 bodů lze o takovém subjektu hovořit, jako o integračním sociálním podniku OZP s plnohodnotně zavedenými principy integračního sociálního podnikání OZP.

U výsledků, kde v povinných parametrech A, B, C, D není splněn počet 40 bodů, je nutné přistoupit k samoedukaci v jednotlivých kapitolách **2. Části B – odborný obsah Rámcové uživatelské metodiky Ergoprogress** a spustit proces samoimplementace, s cílem dosáhnout úrovně požadované testovými otázkami.

Jednotlivé parametry jsou od sebe barevně odlišeny a s jednotlivými kapitolami z 2. Části B – odborný obsah Rámcové uživatelské metodiky Ergoprogress jsou barevně shodné. Barevně totožné jsou i charakteristiky jednotlivých stupňů zavedení principů integračního sociálního podnikání dle Ergoprogressu, viz Stupně podniků dle Ergoprogressu.

Doplňkové parametry testu E a F doplňují test o problematiku obchodních procesů a odkazují na podpůrnou webovou platformu problematiky integračního sociálního podnikání OZP www.isp21.cz. Tato podpora plánuje aktivity, které mohou být pro zejména začínající podniky příležitostí, jak nastavovat procesy rovnou jako ISP OZP a přeskokovat fázi zaměstnavatel OZP.

1.2.4 Stupně podniků dle Ergoprogressu

Charakteristika stupňů zavedení principů integračního sociálního podnikání dle Ergoprogressu. Tyto charakteristiky jsou od sebe barevně odlišeny a jsou barevně shodné, jak s jednotlivými povinnými a doplňujícími parametry z testu, viz samoanalýza, tak s kapitolami z 2. Části B – odborný obsah Rámcové uživatelské metodiky Ergoprogress.

Stupeň	Charakteristika
Adept zaměstnávání OZP	Podnik začínající svoje působení na CHTP v oblasti zaměstnávání OZP, nový podnik bez zaměstnanců, nebo existující podnik s méně než 50 % OZP.
	Bez personalistiky pro OZP – fáze nabírání OZP zaměstnanců.
	Probíhající příprava/úprava zakládajících listin a vnitřních dokumentů.
	Plánování plnění společenských rolí podnikem.
	Plánování podnikatelské činnosti a využívání obchodních nástrojů.
	Zajišťování přísunu cizích prostředků (státních dotací na zaměstnávání OZP).
Zaměstnavatel OZP	Podnik zaměstnávající více než 50 % OZP. Často především s nejléčším postižením, v I. stupni invalidního důchodu nebo OZZ.
	Poskytována personalistika zaměstnavatele – jde o úroveň potřebnou pro komunikaci s OZP dle zákona o zaměstnanosti. V tomto typu personalistiky nejsou přítomny procesy potřebné pro rozvoj cílové skupiny. Cílová skupina zde může být vnímána především jako prostředek k získání dotací od státu.
	Bez principů sociálního podnikání – OZP nabízí pouze zaměstnání se mzdou dotovanou státem na CHTP, činnost bez prospěchu pro společnost.
	Bez plnění více společenských rolí – pouze role „zaměstnavatel OZP“.
	Možný poskytovatel náhradního plnění – častá forma přefakturace nebo objednávkou služeb zajišťovaných zaměstnanými OZP mimo podnik (např. služby úklidu nebo security u klienta).
	Závislost na státních dotacích – vysoký podíl cizích prostředků na obratu, málo významných obchodních partnerů.
Zaměstnavatel OZP s prvky integračního sociálního podnikání	Podnik zaměstnávající více než 50 % OZP. Obvykle v I. a II. stupni invalidního důchodu.
	Poskytována integrační personalistika – je místem změny postavení OZP zaměstnanců v podniku. Jsou přítomny procesy pro počáteční spuštění integrace cílové skupiny OZP v rámci pracovní činnosti. Často poskytována např. zkrácená pracovní doba.
	Přihlášení se k principům sociálního podnikání v dokumentaci – prospěšnost společnosti a životnímu prostředí. Vytváří pracovní příležitosti pro osoby se znevýhodněním, naplňuje veřejně prospěšný cíl, reinvestuje zisk.

Zaměstnavatel OZP s prvky integračního sociálního podnikání	Alespoň dvě společenské role – kromě „zaměstnávání OZP“ je podnik navíc např. aktivní ve spolupráci s místními partnery.
	Možný poskytovatel náhradního plnění – využívání sociálního marketingu. Nositel známky Práce postižených I. stupně.
	Zvyšující se ekonomická stabilita podniku – klesající podíl cizích prostředků na obratu, více obchodních partnerů.
Integrační sociální podnik	Podnik zaměstnávající více než 50 % OZP. Schopnost zaměstnat nejen osoby v I. a II., ale také v III. stupni invalidního důchodu.
	Komplexní integrace – jde o kvalitativně vyšší úroveň integrační personalistiky. Obsahuje v sobě specifické personální procesy zabývající se potřebami OZP zaměstnanců i mimo pracovní dobu (zkrácená pracovní doba, variabilita pracovních pozic, hygiena pracovišť, bezbariérovost pracoviště, komunikace s lékaři-specialisty, sociální bydlení, doprava do zaměstnání, vzdělávání a rozvoj OZP zaměstnanců). Umožňuje integrovat skupiny s těžším zdravotním postižením.
	Zakotveny principy sociálního podnikání včetně reinvestice zisku v zakladatelském dokumentu a vnitřních předpisech – minimálně 51 % zisku musí být reinvestováno prostřednictvím fondu rozděleného zisku zpět do firmy nebo na veřejně prospěšné účely. Vzniká zisk, čerpání upravují vnitřní předpisy.
	Plněno více společenských rolí – poskytování Sociální služby-pracovní rehabilitace pro OZP. Plánované zvyšování kompetencí OZP zaměstnanců. Poskytování praxe studentům, nezaměstnaným a dalším cílovým skupinám. Podpora komplexní integrace poskytováním sociálního bydlení. Významná spolupráce s místními partnery.
	Využívání a používání obchodních nástrojů – CSR komunikace a náhradní plnění. Ideální je schopnost umět je použít v obchodní komunikaci s partnerem dohromady. Spolupráce se společenskými partnery nad řešením aktuálních společenských problémů musí pro ISP OZP znamenat vedle růstu jeho image i obchodní efektivitu. Nositel známky Práce postižených II. stupně.
	Ekonomicky stabilní podnik – nízký podíl cizích prostředků na obratu, více významných obchodních partnerů.

1.2.5 Samoimplementace

Samoimplementace je proces, který navazuje na fázi samoanalýzy a vyhodnocení samoanalýzy. Ve vyhodnocení vidíte parametry, ve kterých jste nedosahovali 10 bodů.

2. Část B – odborný obsah

Rámcové uživatelské metodiky Ergoprogress

- odborný obsah metodiky v části B uvádí jednotlivé oblasti, které je nutné rozvinout v integračních sociálních podnicích, aby poskytovaly zaměstnavateli, zaměstnancům i společnosti největší přínos.

2.1. Sociální podnikání, obecná část

Sociální podnikání v posledním období zažívá nebývalý společenský zájem. Kdekdo o sociálním podnikání hovoří a snaží se ho realizovat, ale velmi často jde bohužel o projekty a vize, které se sociálnímu podnikání možná trochu podobají, ale nenaplnují ho ve všech potřebných aspektech.

Jedním z problémů je absence teoretického a praktického rozpracování problematiky sociálního podnikání, neexistují erudované metodiky, o které by se dalo s jistotou opřít a tak tedy, co člověk to názor. Dalším problémem je regionální, národní prostředí, ve kterém se sociální podnikání realizuje a v neposlední řadě i legislativní připravenost regionů na vhodné uchopení problematiky. Každé regionální, národní prostředí je ovlivněno právními pravidly/normami a globálně má sociální podnikání vytyčeny pouze obecné principy a cíle.

Sociální podnikání (SP) primárně řeší potřebné společenské, nejčastěji sociální či environmentální problémy ekonomicky a společensky udržitelným způsobem, se snahou tvořit zisk. Zisk je důležitým faktorem ekonomické stability a není potřeba se ho bát, je třeba s ním umět odpovědně nakládat.

Z ekonomického hlediska je sociální podnikání kombinace veřejných a privátních zdrojů za účelem řešení společenských problematik.

Cílové skupiny sociálního podnikání

- a. Veřejný sektor zastoupen nejčastěji státem, krajem, obcí či jinou veřejnou institucí, která je odpovědná za řešení společenské problematiky a je připravena tuto problematiku řešit ve spolupráci s podnikatelským partnerem.
- b. Privátní sektor zastoupený investorem, který je připraven a ochoten investovat finanční zdroje a kapacitu do realizace podnikatelské aktivity.
- c. Cílová skupina sociálního podnikání je cíl, kam je směřována aktivita sociálního podniku a kde je očekáván impakt neboli dopad sociálního podnikání.

Sociální podnikání tím, že pracuje s více zdroji svého financování je velmi citlivé na pravidla (principy), které jeho činnost zastřešují. Kombinace veřejných a privátních prostředků je vždy pod vyšším společenským drobnohledem a pro realizaci dobrých a funkčních projektů SP je důležitá i etická vyspělost prostředí, ve kterém je realizováno. Potřebuje určitou pozitivní a korektní společenskou kapacitu. V momentě, kdy se toto daří naplnit, jsou projekty SP nadčasovým způsobem, jak podnikání, tak řízení veřejných financí.

Obecné principy SP, definované Tessea v roce 2011

- a. Veřejně prospěšný cíl formulován v zakládacích dokumentech a naplňován prostřednictvím konkrétních aktivit.
- b. Účast zaměstnanců a členů na směřování podniku.
- c. Důraz na rozvoj pracovních kompetencí znevýhodněných zaměstnanců.
- d. Případný zisk používán přednostně pro rozvoj sociálního podniku anebo pro naplnění veřejně prospěšných cílů.
- e. Alespoň minimální podíl tržeb z prodeje výrobků a služeb na celkových výnosech.
- f. Zohledňování environmentálních aspektů výroby a spotřeby.

více na <https://ceske-socialni-podnikani.cz/socialni-podnikani/principy-a-definice>

Jde o obecné principy, které se snaží definovat sociální podnikání v celém rámci na velmi obecné úrovni. Při následné realizaci, potom k těmto obecným principům jednotlivé druhy či segmenty SP přistupují individuálně a některé principy rozvíjejí více, jiné méně. Nelze tedy dogmaticky trvat na tom, že všechny druhy SP musejí naplňovat na 100 % všechny obecné principy.

2.1.1 Přístupy k sociálnímu podnikání v ČR po roce 2010

V ČR se SP začalo rozvíjet po roce 2000, kdy se toto téma začalo importovat především ze západní Evropy. Protože jde o velmi široké téma a v různých regionech různě uchopené, začalo období velmi chaotického počátku cesty k sociálnímu podnikání.

Důležitým mezníkem bylo vytvoření tematické skupiny odborníků s názvem Tessea napříč celým spektrem. Zejména však sociálních profesí se zadáním uchopení tématu SP a snaze pojmenovat obecné principy sociálního podnikání v ČR.

Následovalo období široké společenské diskuse a mapování problematiky. K problematice se dostávají další subjekty a osoby a toto období je hodně spojeno se snahou, zejména neziskového sektoru sociální podnikání uchopit a realizovat. Jde však o cestu, která naráží na velmi nízkou ekonomickou udržitelnost. Vzniká i několik výzev strukturálních fondů na téma Podpory rozvoje sociálního podnikání. Výsledky ovšem nejsou významné, obecná rovina principů a nezkušenost v oblasti jsou příčinou malých počtů přeživších projektů za dobu udržitelnosti.

Významným obdobím je aktivita Úřadu vlády ČR z roku 2017 a předložení návrhu věcného záměru zákona o sociálním podnikání ministrem Janem Chvojkou v Sobotkově vládě. Zde dochází k nenápadnému, ale podstatnému návrhu na rozdělení SP na dva druhy. Na SP Integrovaná a SP Ostatní např. environmentální atd. Ač zákon nebyl Poslaneckou sněmovnou ČR přijat, dělení na tyto dva základní druhy sociálního podnikání bylo odbornou veřejností přijato a je používáno.

2.1.2 Zákon o sociálním podnikání

Záměr právně zakotvit pravidla pro sociální podnikání je starý více, jak 10 let. Důvody pro přijetí zákona, který by upravil pravidla pro sociální podnikání, jsou v podstatě dvojího druhu. Prvním okruhem důvodů je snaha jasně vymezit pojem sociálního podniku a tím vymezit také okruh subjektů, které bude stát považovat za podnikatele, kteří přistupují k podnikání s větším sociálním akcentem a tím do podnikání přináší obecně prospěšný prvek. Takovým subjektům by pak měl

stát vytvářet podmínky pro rozvoj a případně by je měl i finančně podpořit. Otázky spojené s podporou sociálního podnikání jsou pak dalším důvodem, proč uvažovat o právní regulaci této oblasti.

První návrhy zákona, který by měl upravovat sociální podnikání, vznikaly krátce po té, co Česká republika začala přijímat obecné definice spojené se sociálním podnikáním vytvořené v rámci struktur Evropské unie. Hlavním důvodem pro přijetí zákona o sociálním podnikání mělo být vyjasnění pojmu sociální podnik. Tím by došlo ke sjednocení tohoto pojmu, a to zejména za účelem vymezení okruhu příjemců státní podpory pro sociální podniky. Postupně se k tomuto důvodu přidala oblast vymezení podpory pro sociální podnikání, jako takové. Politická reprezentace, ale ani zástupci sociálních podniků se nemohli shodnout na podobě a rozsahu připravovaného zákona. Několik let se o nové normě pouze akademicky diskutovalo.

V roce 2017, jak již bylo řečeno, došlo konečně k přijetí věcného záměru zákona o sociálním podnikání. Věcný záměr počítal s tím, že bude navržen zákon, který bude obsahovat definici sociálního podniku. V návrhu bylo počítáno s rozdělením sociálních podniků na „sociální podniky“ a „integrační sociální podniky“. Odlišným znakem mělo být to, že zaměřením integračního sociálního podniku je práce s určitou znevýhodněnou skupinou lidí na trhu práce. V definici se počítalo s tím, že integrační sociální podnik bude muset zaměstnávat 30 % lidí z cílové skupiny. V této souvislosti návrh počítal také s definicí znevýhodněných osob na trhu práce. Mělo jít o osoby se zdravotním postižením a pak další okruhy osob – například vězně, absolventy středních a vysokých škol, osoby na rodičovské dovolené atp. Věcný záměr zákona dále upravoval poměrně složitý proces registrace sociálních podniků. Otázce podpory sociálního podnikání se návrh věnoval jen stručně, a to tak, že vyjmenovával druhy možné podpory a jejich poskytovatele. Vlastní úpravu podmínek podpory nechal na případné další právní úpravě. Přínosem tohoto návrhu byla jistě jasná definice sociálního podniku, integračního sociálního podniku a také definice okruhu znevýhodněných osob na trhu práce. Mezi hlavní problémy patřila neshoda na způsobu podpory sociálního podnikání a složitě správní řízení spojené s registrací sociálního podniku. Návrh také ukázal na velký rozpor současné právní úpravy podle zákona o zaměstnanosti. Dnešní právní úprava totiž systematicky podporuje pouze zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Zákon o zaměstnanosti definuje chráněný trh práce a zaměstnavatele na tomto trhu v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Stávající definice v zákoně o zaměstnanosti nekorespondovala s definicí integračního sociálního podniku. Předkladatel se snažil tento rozpor vyřešit tak, že nutil zaměstnavatele na chráněném trhu práce podle zákona o zaměstnanosti, aby si vybrali, zda i nadále budou mít tento status nebo nově získají status integračního sociálního podniku. V druhém případě by pak tito zaměstnavatelé přišli o nárokovou podporu garantovanou zákonem o zaměstnanosti.

Výše uvedený věcný záměr zákona o sociálním podnikání nebyl sice dokonalým návrhem, ale znamenal důležitý posun ve vnímání sociálního podnikání. Vzhledem k tomu, že byl tento návrh přijat, až na konci volebního období, nebyl podle něj zpracován návrh paragrafovaného znění. Návrh vlastního zákona byl zpracován, až v roce 2019, kdy se dostal do meziresortního připomínkového řízení. Tento návrh bohužel redukuje obsah právní úpravy pouze na definici sociálního podniku a některé další definice. Návrh zákona se jmenuje pouze „zákon o sociálním podniku“. Výsledná podoba zákona po jeho připomínkování není dosud (k říjnu 2019) známa. Podle posledních vyjádření vlády by měl být návrh v roce 2019 postoupen do parlamentu a mohl by tak teoreticky začít platit v druhé polovině roku 2020. Jestli tomu tak bude a jaká bude jeho výsledná podoba, je otázkou.

2.1.3 Integrační sociální podnik obecně

Sociální integrace je nejvyšší úrovní socializace, jedná se tedy o proces začleňování člověka do společnosti. Integrace bývá také definována jako „oboustranný psychosociální proces sbližování minority znevýhodněných a majority intaktních“. Jde o začlenění osob do většinové společnosti a jejího každodenního života. Je to schopnost naučit se správně žít, cítit se přijatý a identifikovat se s majoritní společností. Komplikace při integraci se týkají převážně lidí a skupin, kteří se od ostatních liší (lidé s postižením, etnické menšiny, přistěhovalci a uprchlíci, lidé propuštění z vězení), a proto k jejich úplné socializaci nedochází přirozeným způsobem. Je proto nutné těmto lidem pomáhat a jejich integraci do společnosti podporovat.

Podstata integračního sociálního podnikání (ISP) je právě ve schopnosti řešit problematiku sociální integrace v kombinaci s podnikatelskou aktivitou. Pro kvalitní fungování ISP je klíčové, aby vedle sebe vyrovnaným způsobem fungovaly integrační a ekonomické procesy podniku. Na realizaci fungujícího ISP je potřeba úroveň připravenosti, jak společnosti, tak i sociálního podniku.

Společnost by měla být tím, kdo definuje aktuální témata k řešení, čímž určuje i cílové skupiny jednotlivých ISP a segmenty jednotlivých ISP. Mělo by být snahou odpovědných resortů na těchto tématech pracovat a podílet se na jejich segmentaci, protože pokud se jim to podaří, mají možnost danou problematiku řešit systémově a zároveň přivádět do problematiky privátní zdroje, čímž dochází ke snižování zátěže veřejných zdrojů. Nemělo by docházet k tomu, že si podnikatelské subjekty budou definovat obory ISP, bez předchozí fáze segmentace, protože až tato fáze napojuje konkrétní segment ISP na potřebu společnosti a dává tomu jasné podmínky.

Vedle společnosti musí být připraveny i subjekty ucházející se o realizaci konkrétního segmentu ISP. Musí jít o společensky zodpovědnější typ podnikání, což je v podnicích řešeno jejich přihlášením se k obecným principům SP v základních dokumentech a dále vytvořením reinvestice zisku tak, aby bylo zajištěno, že část vytvořeného zisku zůstane ISP a bude sloužit k jeho rozvoji a k financování integračních nákladů podniku.

Efektivně fungující ISP jsou pro společnost flexibilním a udržitelně nákladným nástrojem pro řešení tradičních integračních potřeb (OZP), ale i nárazových a rychlých hrozeb (migrace, atd.).

2.1.4 Integrační sociální podnik OZP

Integrační sociální podnik OZP se zabývá integrací osob se zdravotním postižením. Vývojově je integrační sociální podnik OZP vyšší kvalitativnější úrovní procesu zaměstnanosti OZP. Jeho vyšší přidaná společenská hodnota je právě v přítomnosti potřebných integračních procesů.

2.1.5 Dotčené strany integračního sociálního podnikání OZP

Dotčenými stranami problematiky ISP OZP je myšlena charakteristika základních aktérů dané problematiky ve společnosti. Je dobré mít povědomí o očekávání a potřebách těchto stran. ISP OZP je obchodně společenská disciplína a řízení těchto podniků vyžaduje i organizační přesah a komunikaci s veřejným sektorem.

Veřejný sektor je zastoupen státem, kraji a jinými institucemi veřejného života. Veřejný sektor je přirozeným správcem společenských, sociálních, environmentálních a dalších významných společenských problematik. Ve spoustě agend přenáší odpovědnost na další subjekty nebo je

řeší individuálně ve svých strukturách. V problematice ISP je veřejný sektor v roli objednatele a koordinátora tradičních i aktuálních společenských témat vhodných k integraci. V současné době je to např. segment OZP, segment komunálních ISP, segment ISP dlouhodobě nezaměstnaných, atd. Veřejný sektor by měl být i připraven poskytovat odborníky v procesu segmentace ISP OZP, tedy v té fázi finálního napojení ISP na veřejný sektor.

Sociální podnikatel je podnikatelský subjekt připravený ke společensky prospěšné formě svého podnikání. Společensky prospěšná forma (SPF) mění podnikatelské priority podniku a nad cíl tvoření zisku nadsazuje cíle integrační. Dále SPF upravuje parametry ISP v jeho zakladatelských dokumentech a upravuje práci se ziskem. Sociální podnikatel je i v rámci SPF svého podnikání připraven tvořit zisk.

Takto připravený sociální podnik je pro veřejný sektor přijatelnějším a připravenějším partnerem než ostatní.

V předchozích etapách vývoje SP v ČR se pokoušela řada neziskových subjektů hrát zároveň roli integračních sociálních podniků, ale ukazuje se, že tato právní forma není úplně vhodná z důvodu absence obchodních přístupů a návyků. Lepším řešením je tvorba přímých podnikatelských subjektů.

Cílová skupina je definovaná část společnosti, na kterou míří integrační sociální podnik. Cílová skupina velmi často i přináší název celému segmentu ISP. Pokud se snažíme prokazovat efektivitu ISP ve společnosti, tak integrační rozvoj cílové skupiny je jedním ze základních parametrů hodnocení.

Cílem nastavování parametrů a pravidel ISP je zajištění potřeb a očekávání všech dotčených stran problematiky.

2.1.6 Vymezení sociálního podnikání ve společnosti



Obrázek č. 1 Vymezení sociálního podnikání ve společnosti

Pokud dnes dělíme společnost v základním společenském vzorci na tři základní sektory, tedy sektor veřejný, privátní a sektor sociální ekonomiky, tak SP je součástí sektoru sociální ekonomiky nebo též někdy tzv. třetího sektoru.

Pilíře třetího sektoru tvoří jednotlivé obory a disciplíny sociální ekonomiky. Například sociální služby, nadace a nadační fondy, fundraising, NNO, atd.

V rámci pilířů třetího sektoru je SP zvláštní tím, že oproti ostatním pilířům umí tvořit ve svých aktivitách finanční zdroje. Oproti tomu většina pilířů třetího sektoru finanční zdroje spotřebovává a velmi často i komplikovaně zajišťuje pro svůj provoz. Zejména z tohoto důvodu je v posledních letech po SP ve třetím sektoru velká poptávka s vidinou vlastního zajištění prostředků.

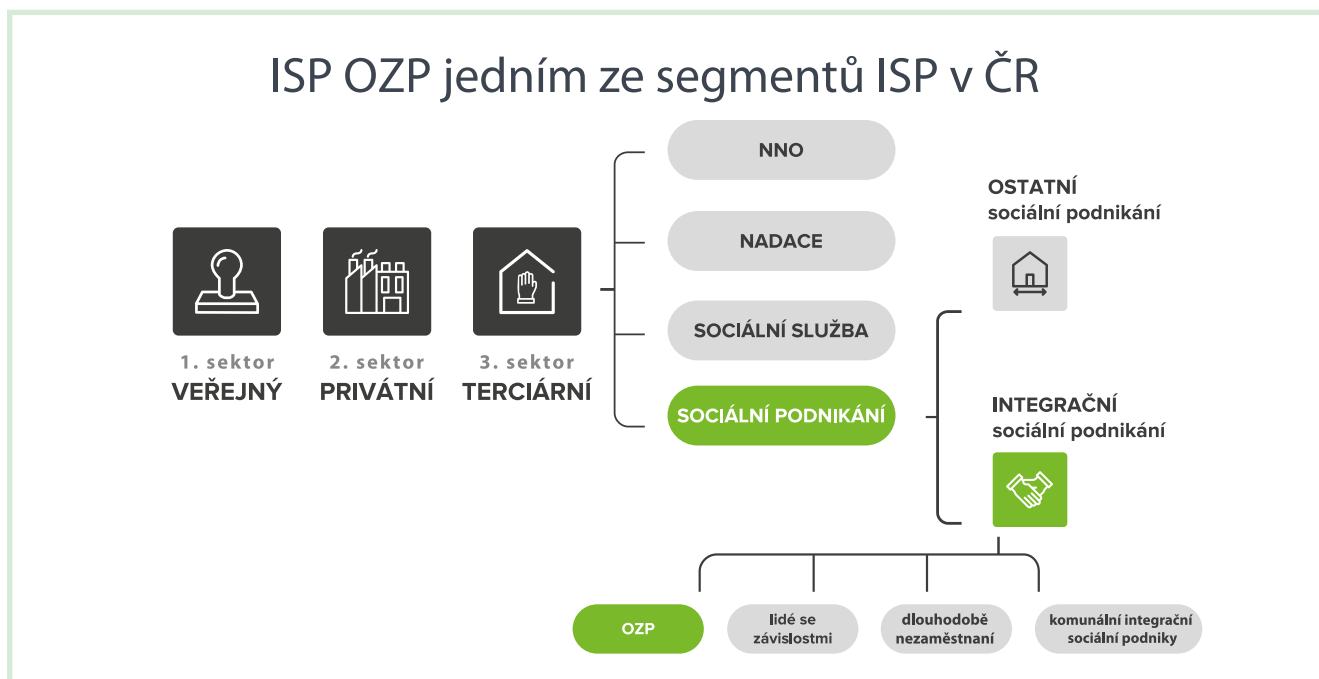
Pro celý třetí sektor je dobře zorganizované SP velkou příležitostí, ale důležité je, aby bylo organizováno dobře ve všech svých parametrech. Jen takto připravené sociální subjekty mají šanci na úspěch a dlouhodobost svého fungování. Je zde potřeba mít na paměti, že potenciální neúspěch je rizikový tím, že ohrožuje cílovou skupinu, která je již ohrožena a dopady mohou být negativnější, než u většinové společnosti.

2.1.7 Integrační sociální podnikání jedním ze dvou druhů SP v ČR



Obrázek č. 2 ISP jedním ze dvou druhů SP v ČR

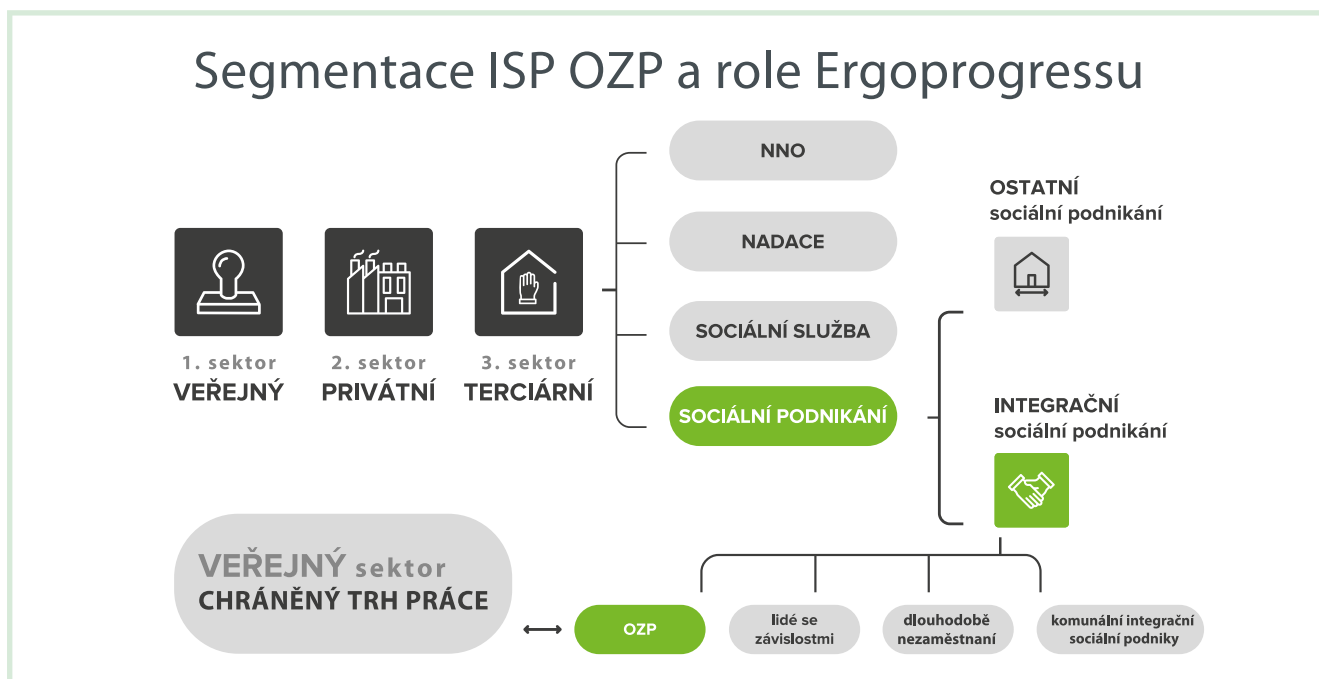
2.1.8 ISP OZP jedním ze segmentů ISP v ČR



Obrázek č. 3 ISP OZP jedním ze segmentů ISP v ČR

2.1.9 Segmentace ISP OZP a role Ergoprogressu

Segmentace je proces vlastního napojení konkrétního segmentu ISP na veřejnou správu. Jde o vybudování pravidel a procesů, které vymezují konkrétní segment ISP. Dochází při něm k setkání představ všech zainteresovaných skupin s cílem ujasnit si vzájemná očekávání a vytvořit systémová pravidla. **Segmentaci ISP OZP provedla v roce 2017-19 sociální inovace Ergoprogress.**



Obrázek č. 4 Segmentace ISP OZP a role Ergoprogressu

Vytvořené podmínky musí být kompatibilní s obecnými principy sociálního podnikání. Ve většině procesů konkrétních ISP půjde o stejné či podobné řešení, rozdílný, ale bude psychosociální proces, který musí být šitý na míru potřebám konkrétního segmentu. ISP OZP má dnes vydefinovaný psychosociální proces ve formě integrační personalistiky. Důležitou součástí segmentace je i zajištění finančního rámce konkrétního segmentu. Nyní je tento segment plně financovaný veřejným sektorem. Je důležité, aby veřejný sektor pochopil příležitost na spolufinancování, které by přineslo větší flexibilitu, vytvořilo systémové financování celého segmentu ISP a spolufinancování problematiky privátními zdroji.

2.1.10 Parametry segmentace ISP OZP definované sociální inovací Ergoprogress

A. Přihlášení se k obecným principům SP v zakladatelských dokumentech společnosti.

Přihlášením se podnik zavazuje ke společensky prospěšné formě podnikání. Je důležitá přítomnost tohoto přihlášení v zakládacích dokumentech a ne pouze v právních předpisech či interních dokumentech.

B. Přítomnost psychosociálního procesu integrační personalistiky v podniku.

Jde o přítomnost procesů zastřešující integraci a rozvoj cílové skupiny v ISP OZP. Integrační personalistika je jedním z rozdílových procesů mezi zaměstnaností OZP a ISP OZP.

C. Přítomnost minimálně 50 % cílové skupiny OZP v podniku.

D. Reinvestice zisku včetně vytvoření fondu reinvestice.

Parametry segmentace ISP OZP definované sociální inovací Ergoprogress



PŘIHLÁŠENÍ
k obecným
principům SP



PŘÍTOMNOST
psychosociálního
procesu integrační
personalistiky
ISP OZP



CÍLOVÁ SKUPINA
více, jak 50 % OZP
v podniku



REINVESTICE
více, jak 51 %
zisku zpět do fondu
společensky
odpovědné reinvestice

Obrázek č. 5 Parametry segmentace ISP OZP definované sociální inovací Ergoprogress

2.1.11 Perspektiva integračního sociálního podnikání v ČR a Evropě

Sociální inovace Ergoprogress otevírá sociálnímu a zejména integračnímu sociálnímu podnikání novou dimenzi perspektivy pro společnost. Jestliže do této doby bylo sociální podnikání spíše naivní a ekonomicky těžko udržitelnou disciplínou, tak **Ergoprogress ji staví nad úroveň dnešních ekonomicky aktivních subjektů**. Schopnost tvořit zisk a vedle toho mít přesah na řešení společensky důležitých problematik je vizí společensky udržitelného formátu podnikání do budoucna. Sociální podnikání v podání Ergoprogressu je též velkou příležitostí pro veřejné finance, které začínají být celoevropsky pod tlakem rozpočtové udržitelnosti. A v neposlední řadě je sociální podnik i velkou příležitostí pro cílovou skupinu, kdy tento podnik je sofistikovanějším, dlouhodobějším řešením potřeb jejich integrace.

V ČR je možno očekávat změny v legislativním prostředí, zejména oblasti zákona o zaměstnanosti a zákona o sociálním podnikání.

2.2. Psychosociální proces integrační personalistiky ISP OZP

„Rozhodování o lidech je tím nejdůležitějším. Jediná věc, kterou můžete udělat, je umístit lidi na to správné místo – a pak vám odvedou pořádnou práci.“

Alfred Pritchard Sloan

Personalistika a lidské zdroje, někdy též human resource management či personální management je oblast procesů v organizaci, která se zabývá řízením a rozvojem lidských zdrojů. Zahrnuje komplexní personální práci, tedy celou řadu postupů a různých metod řízení pro řízení lidských zdrojů a pro práci s lidmi v organizaci. Od získávání pracovníků, uzavření pracovní smlouvy, osobní rozvoj až po vyplácení mezd. V praxi se používají také další pojmy, jako je personální řízení, personální administrativa nebo řízení a rozvoj lidských zdrojů případně řízení lidského kapitálu.

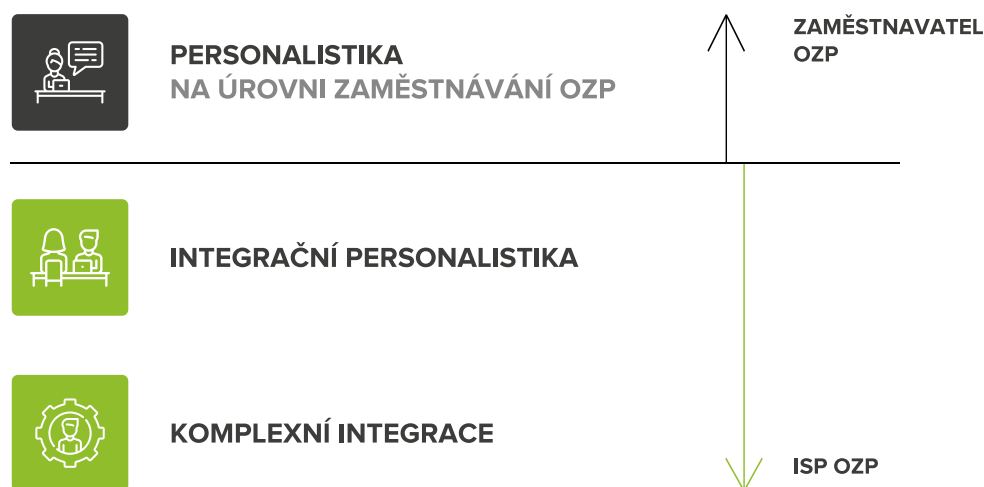
Z praktického hlediska mezi nimi není zásadní rozdíl, jedná se spíše o teoretické koncepcce personální práce a jejího místa v organizaci – od prosté správy pracovníků až po aktivní práci s lidským kapitálem. Řízení lidských zdrojů se neomezuje pouze na personálního ředitele a další zaměstnance personálního útvaru, ale týká se prakticky všech manažerů v organizaci. Personalistika má úzkou návaznost na management celé organizace a podporuje její pozitivní klima.

Řízení lidských zdrojů má širší vědní základ zejména v psychologii, sociální psychologie, sociologie a pedagogice.

V dnešní době se neobejdeme bez software (například Personální software, HR software), který pomáhá udržovat a sdílet zásadní informace o lidech. Usnadňuje jejich získávání, hodnocení, odměňování, vzdělávání a řízení.

Cílem integračního sociálního podniku je zaměstnávání osob se zdravotním postižením a jejich integrace do společnosti. Proto, aby byla kvalitně zacílena podpora pracovní a sociální, je důležité mít v ISP vytvořenou samostatnou pracovní pozici personalisty.

Psychosociální proces integrační personalistiky ISP OZP



Obrázek č. 6 Psychosociální proces integrační personalistiky v ISP OZP

2.2.1 Personalistika na úrovni zaměstnavatele OZP

Je soubor personálních nástrojů a procesů umožňující podniku fungovat na úrovni zaměstnavatele OZP a splňovat potřebná kritéria dle zákona o zaměstnanosti a ostatních předpisů. Tato úroveň personalistiky nezahrnuje integrační procesy směrem k cílové skupině zaměstnanců.

2.2.2 Zřizování nových pracovních míst pro OZP

Vychází z:

- priorit a cílů politiky zaměstnanosti stanovených MPSV ČR,
- zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. v platném znění,
- vyhlášky č. 518/2004 Sb. v platném znění.

Cílem aktivní politiky zaměstnanosti je odstraňovat bariéry omezující osoby ve vstupu na trh práce, přispívat k vytváření souladu mezi poptávkou a nabídkou pracovních sil, včetně jejich kvalifikace, aktivizovat skupiny vyloučené z trhu práce a podporovat harmonizaci rodinného a pracovního života.

K uchazečům se přistupuje individuálně, komplexně se posuzuje kompetence uchazeče o zaměstnání, uplatnitelnost na trhu práce, ekonomická situace uchazeče a ohrožení sociálním vyloučením z důvodu setrvávání v dlouhodobé nezaměstnanosti.

Naší cílovou skupinou uchazečů o zaměstnání jsou osoby se zdravotním postižením.

Příspěvek na zřízení pracovního místa pro OZP (dle § 75 ZoZ)

Pracovním místem zřízeným pro OZP se rozumí místo, které zaměstnavatel zřídil pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody uzavřené s Úřadem práce ČR. Dohoda se uzavírá

na dobu 3 let. Úřad práce ČR může uzavřít dohodu i s osobou se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost.

Na základě dohody poskytuje Úřad práce ČR finanční příspěvek na pořízení předmětů potřebných ke zřízení pracovního místa pro OZP. Rozsah použití finančních prostředků je vždy přesně vymezen v dohodě, náklady musí vzniknout až po uzavření dohody. Žádost bude posuzována na základě předloženého podnikatelského záměru, ekonomické situace žadatele, předmětu činnosti, předpokládaných nákladů spojených se zřízením pracovního místa, s přihlédnutím k předpokládanému odbytu výrobků nebo služeb a k situaci na trhu práce v daném regionu.

Před schválením žádosti musí být provedena předběžná VSK v místě výkonu práce za účelem zjištění, zda jsou prostory přizpůsobené pro zaměstnávání OZP.

Výše poskytovaného příspěvku se řídí ustanovením § 75 zák. č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti.

Zřizování pracovních míst v samotné organizaci, někdy se používá název analýza práce, je základním východiskem veškeré personální práce v organizaci. Zahrnuje shromažďování informací o pracovních místech v organizaci, jejich popis a specifikaci požadavků pracovních míst na pracovníky.

2.2.3 Podpory zaměstnavatelů OZP ze zákona o zaměstnanosti

Výtah změn v systému podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením od 1. 1. 2018:

1. Novela zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“) od 1. 1. 2018 **zavádí pojem chráněný trh práce**. Uvádí, že se jedná pouze o takové zaměstnavatele, kteří zaměstnávají více, než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců a se kterými Úřad práce ČR **uzavřel písemnou dohodu o jejich uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce**.

2. Od 1. 1. 2018 je pojem chráněný trh práce používán výhradně v souvislosti se zaměstnáváním více, než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců zaměstnavatele, se kterým má Úřad práce ČR uzavřenu účinnou písemnou dohodu o jeho uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce.

3. Následující tabulka obsahuje seznam příspěvků poskytovaných podle zákona o zaměstnanosti od 1. 1. 2018 na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Zároveň udává **přehled o možnostech poskytování jednotlivých příspěvků na chráněném trhu práce a na volném trhu práce**.

Příspěvek	Zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více, než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců (dále jen „volný trh práce“)	Zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více, než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců (dále jen „chráněný trh práce“)
ustanovení § 75 zákona o zaměstnanosti – příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením	ANO	ANO
ustanovení § 76 zákona o zaměstnanosti – příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením	ANO	NE resp. ustanovením § 78a odst. 7 písm. c) je vyloučen souběh poskytování příspěvku podle ustanovení § 78a a příspěvku podle ustanovení § 76
ustanovení § 78a zákona o zaměstnanosti – příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce	NE pro volný trh práce vyloučeno ustanovení § 78a odst. 1	ANO

Zdroj: MPSV říjen 2019 <https://portal.mpsv.cz>

Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením

1. Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením (dále jen „příspěvek na pracovní místo“) je poskytován na základě ustanovení § 75 zákona o zaměstnanosti. Příspěvek na pracovní místo je možné poskytovat zaměstnavatelům na chráněném i na volném trhu práce.

2. Příspěvek na **pracovní místo nahrazuje příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa**. V podstatě se jedná o totožný nástroj, jako byl příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa upravený ustanovením § 75 zákona o zaměstnanosti ve znění účinném do 31. 12. 2017 **s tím rozdílem, že došlo k vypuštění těch podmínek pro poskytování příspěvku na pracovní místo**, které jsou určeny pro chráněný trh práce, tj. již nebude pro poskytování příspěvku na pracovní místo sledováno splnění podmínky vyloučení srážek ze mzdy, vyloučení trestního stíhání, uložení pokuty za přešůpek na úseku zaměstnanosti, opakované podání stížnosti a posuzování přínosu pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

3. Na poskytnutí tohoto příspěvku není právní nárok. Při rozhodování o poskytování tohoto příspěvku **Úřad práce ČR posuzuje možnosti uplatnění osoby se zdravotním postižením**, která má být na pracovní místo umístěna, aktuální situaci na regionálním trhu práce a zda žadatel čerpá další příspěvky a dotace. Konkrétně bude Úřad práce ČR hodnotit počet a strukturu volných pracovních míst v daném regionu a možnosti uplatnitelnosti konkrétní osoby na trhu práce, její schopnosti a kompetence (kvalifikace, dosavadní délka doby zaměstnání, dovednosti, motivace), ekonomickou situaci osoby se zdravotním postižením a její ohrožení sociálním vyloučením.

Příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením

1. Příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením (dále jen „příspěvek na provoz“) je poskytován na základě ustanovení § 76 zákona o zaměstnanosti. Příspěvek na provoz není možné poskytovat na osobu se zdravotním postižením, na kterou Úřad práce ČR poskytuje příspěvek podle ustanovení § 78a zákona o zaměstnanosti.

2. Příspěvek na provoz nahrazuje příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa. V podstatě se jedná o totožný nástroj, jako byl příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa upravený ustanovením § 76 zákona o zaměstnanosti ve znění účinném do 31. 12. 2017. Došlo k odstranění návaznosti poskytování příspěvku na provoz na dohodu o zřízení nebo vymezení chráněného pracovního místa. Příspěvek na provoz je poskytován na základě dohody uzavřené podle ustanovení § 76 odst. 6 zákona o zaměstnanosti a nebude již podmíněn existencí další dohody.

3. Příspěvek je možné poskytnout osobě samostatně výdělečně činné, a to i v případě jedná-li se o osobu zdravotně znevýhodněnou.

4. Na poskytování tohoto příspěvku není právní nárok. Při rozhodování o poskytování tohoto příspěvku Úřad práce ČR posuzuje oprávněnost a nezbytnost nákladů, na které zaměstnavatel žádá příspěvek, zda žadatel čerpá další příspěvky a dotace na zaměstnávání osoby se zdravotním postižením a hodnotí dosavadní přístup žadatele k zaměstnávání osob se zdravotním postižením. **Pro uplatnění provozních nákladů je zaměstnavatel povinen prokázat, že tyto náklady přímo souvisejí se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením. Pokud zaměstnavatel tuto skutečnost jednoznačně neprokáže relevantními doklady nelze mu provozní náklady uznat.**

Výše a struktura příspěvku pro osoby uznané v některém ze stupňů invalidity:

sloupec 1	sloupec 2	sloupec 3	sloupec 4	sloupec 5
Celková maximální měsíční výše příspěvku činí na jednu osobu 13 000 Kč	z toho:	1000 Kč paušální složka příspěvku	12 000 Kč maximální mzdová složka příspěvku	Maximální zvýšení příspěvku = sloupec 1 – sloupec 3 – sloupec 4

Zdroj: MPSV říjen 2019 <https://portal.mpsv.cz>

Výše a struktura příspěvku pro osoby zdravotně znevýhodněné:

Celková maximální měsíční výše příspěvku činí na jednu osobu 6 000 Kč	z toho:	1000 Kč paušální složka příspěvku	5 000 Kč maximální mzdová složka příspěvku
--	---------	--	---

Zdroj: MPSV říjen 2019 <https://portal.mpsv.cz>

Dohoda o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce

1. Dohoda o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce (dále jen „dohoda o uznání“) **vymezuje subjekty působící na chráněném trhu práce. Chráněný trh práce je tvořen zaměstnavateli zaměstnávajícími více, než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců, kteří mají zároveň uzavřenou s Úřadem práce ČR účinnou dohodu o uznání.**

2. **Benefity** určené pro zaměstnavatele působící na chráněném trhu práce (příspěvek podle ustanovení § 78a zákona o zaměstnanosti a možnost poskytovat tzv. náhradní plnění) **jsou podmíněny účinností dohody o uznání.**

3. Dohoda o uznání zaměstnavatele je uzavírána **v rámci místní působnosti krajské pobočky Úřadu práce ČR, v jejímž obvodu má zaměstnavatel sídlo nebo bydliště, jde-li o fyzickou osobu.**

4. Podmínky pro uzavření dohody o uznání jsou **obdobné jako podmínky stanovené do 31. 12. 2017 pro vymezení či zřizování chráněných pracovních míst.** Ustanovení § 78 odst. 2 a 3 zákona o zaměstnanosti určují, za jakých podmínek lze dohodu o uznání uzavřít.

5. Dohoda o uznání se uzavírá **na dobu 3 let. V případě opětovného uzavření dohody o uznání je tato uzavírána na dobu neurčitou.** Za opětovné uzavření dohody o uznání je považován takový postup, kdy nejpozději do 3 měsíců po uplynutí účinnosti dohody o uznání uzavřené na dobu 3 let zaměstnavatel opětovně požádá o její uzavření.

2.2.4 Poskytování náhradního plnění, práce s registrem NP

Dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti má každý zaměstnavatel s více, než 25 zaměstnanci povinnost zaměstnat nejméně 4 % osob se zdravotním postižením (dále OZP). Za nesplnění této povinnosti musí zaměstnavatel uhradit odvod do státního rozpočtu (za rok 2019 ve výši cca 80 000 Kč za jednoho zaměstnance se zdravotním postižením).

Od 1. 10. 2017 vešla v platnost novela zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, která zavádí povinnou elektronickou Evidenci náhradního plnění na portálu MPSV.

Níže najdete přehled důležitých změn v náhradním plnění od 1. 10. 2017 a návod pro odběratele, jak postupovat, aby zabránili riziku neočekávaných odvodů do státního rozpočtu za nesplnění povinného podílu zaměstnávání OZP.

Přehled důležitých změn

- Od 1. 10. 2017 vešla v platnost novela Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, která zavádí povinnou elektronickou Evidenci náhradního plnění na portálu MPSV.
- Povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením (OZP) ve výši povinného podílu 4 % z celkového počtu zaměstnanců se i nadále týká všech zaměstnavatelů s více, než 25 zaměstnanci a je odpovědností těchto zaměstnavatelů, aby splnili povinný podíl jednou ze zákonných forem.
- Zaměstnáváním OZP,
- čerpáním náhradního plnění, nebo odvodem do státního rozpočtu.

- V případě náhradního plnění je odpovědností odběratele, aby byl odběr výrobků, služeb nebo zakázek realizován v souladu s podmínkami, které zákon o zaměstnanosti stanoví, odpovědnost dodavatele za správnost údajů poskytnutých odběrateli není zákonem o zaměstnanosti řešena.

Evidence musí obsahovat:

- identifikační údaje dodavatele a odběratele,
- cenu dodaných výrobků, služeb či realizovaných zakázek bez DPH, (uplatnit lze i část z celkové částky dokladu),
- datum dodání výrobků, služeb nebo realizace zakázek,
- číslo dokladu, jímž byla vyúčtována dodávka výrobků, služeb nebo zakázek,
- datum zaplacení,
- čtvrtletní přepočtený počet zaměstnanců dodavatele, kteří jsou osobami se zdravotním postižením.
- Od 1. 10. 2017 může dodavatel náhradní plnění dodat a odběratel si ho v plnění své povinnosti může uplatnit pouze v případě, že nejpozději do 30 kalendářních dnů od jeho zaplacení vloží dodavatel údaje do elektronické evidence MPSV. Při nedodržení tohoto termínu nepůjde doklad do náhradního plnění uplatnit, ačkoliv byl odběratelem zaplacen.
- Nově je do evidence zapojen také odběratel náhradního plnění.
- Odběratel má možnost se registrovat na portálu MPSV a získat tak přehled všech dokladů zaevidovaných na jeho IČO v Evidenci náhradního plnění a provádět další nastavení, např. nastavit e-mailový kontakt pro zasílání informací o zaregistrovaném náhradním plnění.
- Od 1. 1. 2018 došlo ke snížení celkového ročního limitu poskytovaného náhradního plnění z 36 násobku na 28 násobek průměrné vyhlášené mzdy v národním hospodářství za I. - III. Q předchozího roku na každého zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením. Dle MPSV se počítá s dalším snižováním tohoto limitu i v příštích letech.

2.2.5 Sleva na dani

Slevy na dani z příjmů zaměstnavatele z titulu zaměstnávání OZP

Podle § 35 odst. 1 ZDP se poplatníkům uvedeným v § 2 (tj. fyzickým osobám) a § 17 (tj. právnickým osobám) daň za zdaňovací období, kterým je kalendářní rok, nebo za zdaňovací období kratší než nepřetržitě po sobě jdoucích dvanáct měsíců spadajících do kalendářního roku, anebo za část uvedených zdaňovacích období, za kterou se podává daňové přiznání, snižuje o

1. **částku 18 000 Kč** za každého zaměstnance se zdravotním postižením, s výjimkou zaměstnance s těžším zdravotním postižením, a o poměrnou část z této částky, je-li výsledkem průměrného ročního přepočteného počtu těchto zaměstnanců desetinné číslo,
2. **částku 60 000 Kč** za každého zaměstnance s těžším zdravotním postižením a o poměrnou část z této částky, je-li výsledkem průměrného ročního přepočteného počtu těchto zaměstnanců desetinné číslo.

Kdo je osobou se zdravotním postižením, případně s těžším zdravotním postižením, stanoví § 67 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (viz kap. 3.2).

Postup při výpočtu slevy

Pro výpočet slev podle § 35 odst. 1 písm. a) a b) ZDP je rozhodný **průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců se zdravotním postižením**. Ten se vypočítá samostatně za každou sku-

pinu zaměstnanců se zdravotním postižením, jako podíl celkového počtu hodin, který těmto zaměstnancům vyplývá z rozvržení pracovní doby nebo z individuálně sjednané pracovní doby po dobu (délce) trvání pracovního poměru v období, za které se podává daňové přiznání, a celkového ročního fondu pracovní doby připadajícího na jednoho zaměstnance pracujícího na plnou pracovní dobu stanovenou zvláštními právními předpisy.

2.2.6 Integrovaná personalistika

Je soubor personálních nástrojů a procesů umožňující podniku fungovat na úrovni zaměstnavatel OZP s prvky integrovaného sociálního podnikání a splňovat potřebná kritéria dle zákona o zaměstnanosti a ostatních předpisů. Tato úroveň personalistiky zahrnuje spuštění integrovaných procesů směrem k cílové skupině zaměstnanců OZP v rámci pracovní činnosti.

Integrovaná personalistika je psychosociálním procesem integrovaného sociálního podniku zaměřeného na cílovou skupinu osob se zdravotním postižením. Je to soubor personálních a integrovaných nástrojů, které umožňují integrovanému sociálnímu podniku vytvářet potřebné pracovní a psychosociální prostředí, jak pro zaměstnávání, tak i pro další profesní a osobní rozvoj.

2.2.7 Role integrovaná personalistiky v ISP OZP

Dobře nastavená integrovaná personalistika:

- umožňuje postupný rozvoj a zvyšování kvality odvedené práce cílové skupiny OZP a jejich uplatnění na chráněném, ale i volném trhu práce;
- přináší udržitelnost, dlouhodobost a podporu OZP vzhledem k hendikepu v pracovním procesu;
- zajišťuje integrovaný a personální rozvoj cílové skupiny i s těžším zdravotním postižením;
- ISP se stává partnerem pro Úřad práce ČR pro přípravu k práci, stáži;
- ISP propojuje CHTP a speciálního školství při realizaci odborných praxí;
- ISP je schopen realizovat efektivnější obchodně společenské projekty.

Integrovaná personalistika = minimální úroveň integrovaného sociálního podniku.

Kvalitně zpracované procesy integrovaná personalistiky umožňují sociálním podnikům nastartování společenských projektů jejich produktového portfolia a zvyšují jejich schopnost být pro veřejnou správu partnerem v oblastech pracovní a sociální rehabilitace.

2.2.8 Specifické personální podmínky v ISP OZP

VARIABILITA PRACOVNÍHO ÚVAZKU

Zkrácené pracovní úvazky jsou samozřejmostí. Jejich škála (např. 2, 3, 4... hodinové úvazky, práce 3 dny v týdnu apod.) se odvíjí od individuálních zdravotních a fyzických možností OZP zaměstnance vykonávat konkrétní pracovní činnost.

VARIABILITA PRACOVNÍCH POZIC

Střídání pracovních pozic v rámci úvazku není nemožné. V ISP pracovní náplň dokážou přizpůsobit zdravotnímu omezení, dovednostem a schopnostem OZP zaměstnance.

HYGIENA PRACOVIŠTĚ

Bezprašné, dobře odvětrávané a osvětlené pracoviště, kde se dodržují všechny limity a odstraňují rizika (např. limity fyzické zátěže, hygienické podmínky, vybavení pro poskytnutí první pomoci, mikroklimatické podmínky na pracovišti aj.) je základním pilířem zaměstnavatele ISP.

Bezbariérový přístup na pracoviště včetně bezbariérového sociálního zařízení, kuchyňky, ergonomicky upravená pracovní deska stolu, speciální pomůcky pro snadnější ovládání PC (speciální klávesnice, alternativní myši, speciální programy pro alternativní ovládání počítače) to vše je s ohledem na hendikep zaměstnance a na základě individuálního přístupu.

SPOLUPRÁCE S LÉKAŘI

Nic není statické (neměnné), aby zaměstnavatel zajistil kvalitu pracovního místa pro OZP, pravidelně komunikuje a spolupracuje s lékaři, kteří zajišťují dohled nad pracovními místy ve vztahu k zdravotním omezením zaměstnanců.

V rámci individuálního přístupu zaměstnavatele ISP je žádoucí a nevyhnutelná spolupráce s lékaři/specialisty jako jsou např. fyzioterapeuti, psychiatři a jinými odborníky (např. specialisté na poruchy autistického spektra), kteří podpoří zaměstnavatele a zaměstnance tak, aby hendikep nebyl překážkou efektivně odvedené práce. Cílem integrační personalistiky je podpora udržitelnosti dobrého zdravotního stavu.

DOPRAVA DO ZAMĚSTNÁNÍ

Pravidelný svoz zaměstnanců služební dopravou do místa zaměstnání patří ke standardům ISP.

SOCIÁLNÍ BYDLENÍ

V rámci podpory integrace osob se zdravotním postižením do pracovního a společenského života je realizace a provoz sociálního bydlení jistě výhodou. Snahou je tak v rámci regionu začlenit zdravotně postižené spoluobčany do běžného života.

2.2.9 Vzdělávání zaměstnanců v ISP OZP

Podpora zaměstnanců v jejich pracovním i osobnostním rozvoji je základem progresu celého ISP. Zárukou komplexního rozvoje zaměstnance je jeho cílené a průběžné vzdělávání. Rozsah osobního plánu vzdělávacích aktivit je individuálně šitý na míru. Každý zaměstnanec má v ISP možnost dalšího vzdělávání, které poskytuje prostor k rozšiřování profesního a osobnostního potenciálu.

Přínosem je udržení kmenových zaměstnanců (loajalita, znalost filozofie podniku, znalost zaměstnance) a růst kvality personálu = efektivní personální proces. Možnosti financování z podpor Úřadu práce ČR, dotační management a dotační výzvy z EU.

2.2.10 Komplexní integrace

Rozvoj integrační personalistiky je zajištěn druhým krokem tzv. Komplexní integrací OZP.

Komplexní integrace zahrnuje soubor všech procesů, nástrojů a činností (organizační, personální, pracovní) potřebných k tomu, aby člověk mohl vykonávat pracovní činnost, a zároveň zastřešuje

i jeho mimopracovní čas, tj. poskytuje podporu v rámci 24 hodin oproti integrační personalistice. Přítomný mentor se věnuje růstu, podpoře a motivaci zaměstnance, například je k dispozici Sociální služba - sociální rehabilitace.

Komplexní integrace je nejvyšší úroveň integrační personalistiky.

2.2.11 Sociální služba- sociální rehabilitace v ISP OZP

Zavedení Sociální služby - sociální rehabilitace přímo v integračním sociálním podniku je produktem komplexní integrace OZP, který organizačně, manažersky a lidsky podporuje nejen v zaměstnání, ale i mimo pracovní dobu cílovou skupinu, převážně těžce zdravotně postižené zaměstnance.

Umožňuje větší stabilitu personálního vztahu se zaměstnancem a podporuje zaměstnanost těžce zdravotně postižených (TZP) vzhledem k ekonomice státu. Podporuje zaměstnance před nástupem do zaměstnání, vyzkouší si a připraví se na konkrétní pracovní pozici v rámci tzv. Přípravy k práci a následně pomáhá přidržet zaměstnance v pracovním poměru a na trhu práce.

Podporuje TZP v rámci zaměstnání, při uvedení na pracoviště, zajišťuje informovanost a přípravu týmu na nového zaměstnance TZP. Podporuje TZP v rámci pracovní činnosti (osobní dohled, metodika jednotlivých kroků pracovní činnosti, zaučení, vysvětlení), podporuje důvěru zaměstnance v sebe samého, že danou činnost zvládne. V rámci pracovní doby také zajišťuje servis při donášce a přípravě jídla, výstupu a nástupu vozíčkáře do automobilu určeného pro svoz a rozvoz zaměstnanců do zaměstnání a tak dále.

Sociální služba - sociální rehabilitace dále zajišťuje specifické potřeby mimo pracovní dobu. Pomáhá zaměstnancům TZP při vyhledání bydlení, úpravě a vybavení bydlení, stěhování, vyhledání volnočasových aktivit po pracovní době, zajištění pro TZP řidičského oprávnění v autoškole zaměřené na řidiče vozíčkáře, zajišťuje proces žádosti o příspěvek na automobil pro TZP, podporu a podání přihlášky na studium vysoké školy, komunikaci a podporu při vyplňování dokumentů pro jednotlivé úřady, právní poradenství, podpora ve volnočasových aktivitách, zajištění podpory ostatních sociálních služeb dle potřeb klienta.

2.2.12 Ergodiagnostika v ISP OZP

Odborné zjištění základního zdravotního a duševního stavu a zbytkového potenciálu OZP před nástupem do zaměstnání v návaznosti na konkrétní pracovní místo. Ergodiagnostika se provádí individuálně interprofesionálním rehabilitačním týmem (lékař, fyzioterapeut, ergoterapeut, psycholog, logoped, zdravotní sestra, speciální pedagog event. protetik). Tým určuje obecné funkční schopnosti k práci a facilitující prostředky k práci. Při vyšetření se zkoumá jemná a funkční motorika ruky, test svalové síly, test fyzického výkonu (ergometrie a spiroergometrie), manipulace s břemeny, vhodné polohy při práci, koncentrace, motivace, psychická a sociální stránka aj. Závěrečná zpráva - konsenzus obsahuje konkrétní výsledky jednotlivých úkolů, komplexní shrnutí a závěrečné doporučení pro výkon vhodného zaměstnání, doporučené délky pracovní doby včetně úpravy pracoviště či využití kompenzačních pomůcek.

Zvyšuje efektivitu nábory nových zaměstnanců a tvorbu vhodných pracovních pozic = personální potřeba a efektivita na chráněném trhu práce. Diagnostika říká, co OZP nesmí – **ergodiagnostika, co OZP může.**

Základní témata spolupráce rehabilitačního lékařství a chráněného trhu práce:

1. Vzdělávání a poradenství v oblasti přístupu pacientů na chráněný trh práce. Znalost této problematiky ještě v průběhu léčby, umožní pacientům lepší orientaci v problematice chráněného trhu práce.
2. Organizace společných procesů praktické přípravy k práci, přímo v prostředí integračního sociálního podniku.
3. Společné pracovního týmy ve věci vývoje modelu ergodiagnostiky a měření zbytkového pracovního potenciálu.
4. Přinést do fungování rehabilitačního lékařství a chráněného trhu práce nové koncepční modely, pohledy i formáty.

2.2.13 Definování cílové skupiny ISP OZP

Integrační sociální podnik má schopnost zaměstnat nejen osoby v I. a II. stupni, ale také v III. stupni invalidního důchodu.

Definice OZP: Osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které byly orgánem sociálního zabezpečení uznány:

- invalidními ve III. stupni,
- invalidními v I. nebo II. stupni,
- zdravotně znevýhodněnými.

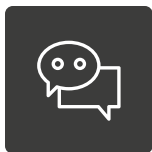
2.3. Právo a daně ISP OZP

Integrační sociální podnik musí principy sociálního podnikání akcentovat také v právní rovině. To s sebou nese nároky na speciální úpravu zakladatelských dokumentů, speciální přístup k tvorbě vnitřních předpisů podniku, akcent na správnou implementaci právních předpisů z oblasti pracovního práva nebo specifický přístup k zaměstnancům z okruhu osob se zdravotním postižením. Přijetí některých principů sociálního podnikání se pak odráží i do oblasti daňové, zejména při závazku reinvestice zisku má toto rozhodnutí dopad do účetní osnovy podniku a následně i plnění jeho daňových povinností. Cílem této části metodiky, je tedy popsat správné postupy při implementaci principů sociálního podnikání z pohledu jejich právních a daňových dopadů.

2.3.1 Závazek přijetí a naplňování obecných principů SP

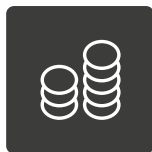
Každý integrační sociální podnik musí ve své činnosti aplikovat obecné principy sociálního podnikání – plní sociální prospěch, ekonomický prospěch a environmentální nebo místní prospěch. K tomu viz výše v zelené části kapitoly 2 této metodiky. Plnění obecných principů sociálního podnikání by měl integrační sociální podnik jasně deklarovat. V tomto směru by měl dát svým obchodním a společenským partnerům jasnou informaci, že tyto principy přijímá a v praxi se jimi také řídí. Současně by měl učinit v tomto směru veřejně kontrolovatelný příslib, který si bude moci každý ověřit.

Obecné principy sociálního podnikání



SOCIÁLNÍ prospěch

Provozování aktivity
prospívající
společnosti
či specifické skupině
(znevýhodněných) lidí.



EKONOMICKÝ a prospěch

Případný zisk používán
přednostně pro rozvoj
sociálního podniku
anebo pro naplnění
veřejně prospěšných cílů.



ENVIRONMENTÁLNÍ a místní prospěch

Přednostní
uspokojování
potřeb místní
komunity a místní
poptávky.

Obrázek č. 7 Obecné principy sociálního podnikání

Cestou k naplnění závazku přijetí a naplňování obecných principů sociálního podnikání je na samém počátku tyto principy vtělit do textů zakladatelských dokumentů. Integrační sociální podnik se tedy k těmto principům výsledně zaváže v zakladatelském dokumentu, který je veřejně přístupnou listinou. Vlastní text závazku může mít následující podobu:

Veřejně prospěšný cíl

Společnost XY je integračním sociálním podnikem. Její cílovou skupinou jsou osoby zdravotně postižené či znevýhodněné. Integračním sociálním podnikem se rozumí „subjekt sociálního podnikání“, tedy právnická osoba založená dle soukromého práva, která splňuje principy integračního sociálního podniku. Integrační sociální podnik naplňuje veřejně prospěšný cíl, kterým je v případě společnosti XY integrace osob se zdravotním postižením do společnosti. Společnost YX se zavazuje v rámci své činnosti vždy aplikovat společenský, ekonomický a místní (případně těž/nebo environmentální) princip sociálního podnikání.

V rámci přihlášení se k obecným principům sociálního podnikání se společnost XY zavazuje od 1. 1. 20.. reinvestovat 51 % (padesát jedna procent) svého čistého zisku do fondu reinvestice, který je za tím účelem zřízen v účetní osnově společnosti. Čerpání z fondu společensky odpovědné reinvestice upravuje vnitřní předpis společnosti. V případě čerpání z fondu společensky odpovědné reinvestice zpět do družstva mají tyto finanční prostředky povahu navýšení vlastního kapitálu společnosti.

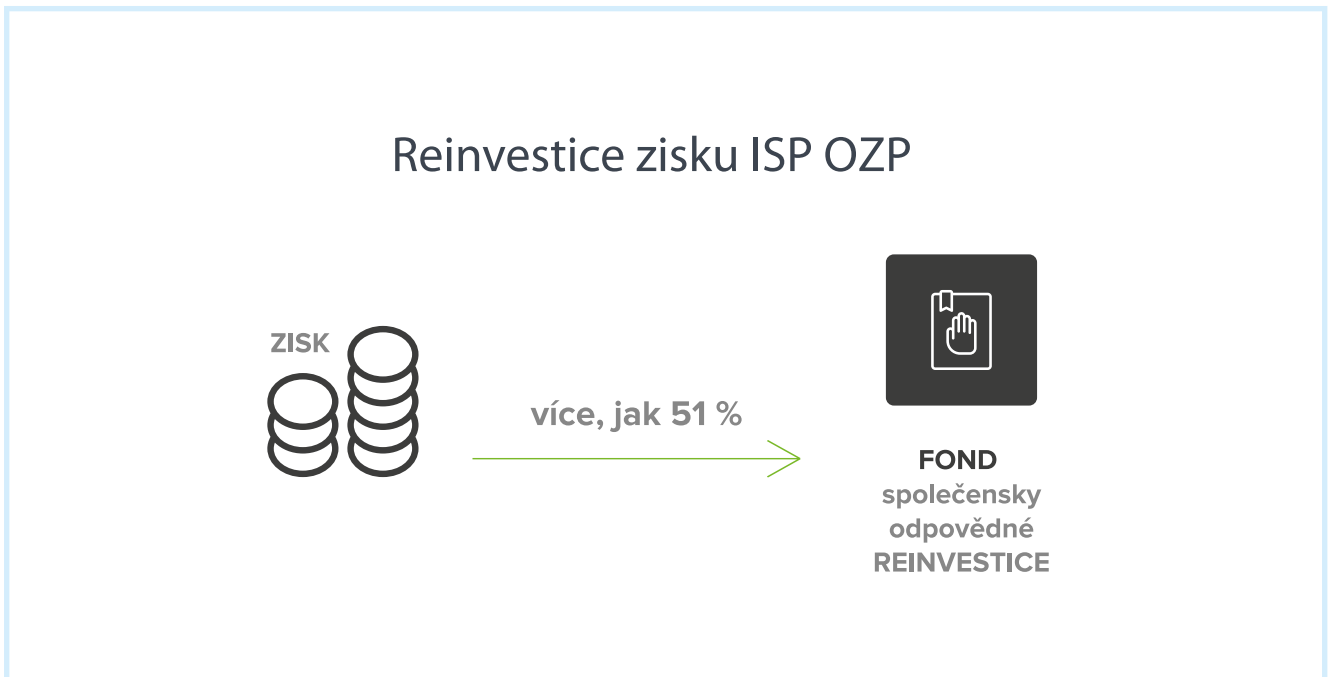
V případě poskytnutí prostředků z fondu reinvestice na veřejně prospěšné účely budou tyto prostředky použity formou daru osobě se statutem veřejně prospěšného poplatníka.

Prostředky z fondu reinvestice nelze převádět do jiných fondů bez souhlasu ... (zde doplnit odpovědný orgán společnosti).

Zakladatelský dokument je třeba upravit formou notářského zápisu. Notář nebo advokát může pomoci také s jeho přesnou formulací a s jeho začleněním do struktury zakladatelského dokumentu.

2.3.2 Reinvestice zisku

Základním principem sociálního podnikání je odlišný přístup vlastníků k zisku z podnikání. Vlastníci integračního sociálního podniku se vědomě zavazují k tomu, že jeho větší část (alespoň 51 %) reinvestují a pouze menší část zisku si rozdělí mezi sebou. Aby mohl být tento závazek k nakládání se ziskem společensky, ale i právně, kontrolovatelný a vymahatelný je třeba, aby byl zakotven v zakládacím dokumentu společnosti, viz předchozí bod této kapitoly. Kromě zakotvení principu reinvestice zisku v zakladatelském dokumentu je třeba dále doplnit ve vnitřních předpisech společnosti a účetní osnově níže popsané skutečnosti.



Obrázek č. 8 Reinvestice zisku ISP OZP

2.3.3 Účetní fond reinvestice zisku

Úpravou zakladatelských dokumentů se ISP zavázal zřídit Fond společensky odpovědné reinvestice (viz výše). Čerpání z tohoto fondu bude upraveno vnitřním předpisem. Fond reinvestice zisku má v účetní osnově ISP podobu fondu rozděleného zisku. V účetní osnově se pro rozdělení zisku budou u ISP používat tyto účty:

- 428 Nerozdělený zisk minulých let
- 423 Fond společensky odpovědné reinvestice

Vlastní rozdělování zisku bude probíhat standardní cestou na valné hromadě, členské schůzi nebo jiném obdobném orgánu podle právní formy společnosti. Rozdělování zisku se obvykle děje jednou ročně. Ve Fondu společensky odpovědné reinvestice lze prostředky kumulovat a čerpání může být realizováno až po několika letech.

Cílem úpravy ve vnitřním předpisu je, aby platila následující pravidla pro čerpání z Fondu společensky odpovědné reinvestice:

- Z fondu je možno čerpat na předem definované investiční záměry společnosti, které přispívají ke zlepšení postavení cílové skupiny ISP. Může jít o investice do úpravy pracoviště, výstavby nových kapacit, výstavby zázemí pro zaměstnance atp. na druhou stranu by se nemělo jednat o investice do zvýšení komfortu managementu nebo vlastníků atp.
- Z fondu je možno dále čerpat pro třetí osobu, ale pouze za následujících podmínek: jedná se o neziskový subjekt a účelem čerpání je konkrétní společensky odpovědný projekt související s rozvojem cílové skupiny sociálního podniku. Pro třetí osoby splňující výše uvedené podmínky je možné vyčerpat v každém kalendářním roce nejvýše 20 % z celkové výše fondu stanovené k poslednímu dni předchozího kalendářního roku.
- Z fondu reinvestice je možné financovat poskytování sociálních služeb, a to bez omezení, pokud bude poskytovatelem sociálních služeb přímo ISP a nikoli třetí osoba. Pro třetí osoby platí omezení podle výše uvedeného bodu.
- Z fondu je možné výjimečně uhradit ztrátu společnosti, nicméně primárně je ISP povinen uhradit ztrátu z ostatních složek vlastního kapitálu, fond lze použít až po vyčerpání ostatních fondů ze zisku a nerozděleného zisku.
- Prostředky z fondu nelze použít k výplatě podílu na zisku či jiných obdobných plnění.

Vlastní vytvoření vnitřního předpisu, který upraví fond reinvestice zisku a úpravy účetní osnovy ISP je třeba konzultovat s daňovým poradcem a případně též s advokátem.

Kontrola reinvestice zisku bude probíhat standardními procesy kontroly účetnictví – na úrovni finančního ředitele a následně účetního auditu (pokud jím společnost prochází). Čerpání z fondu reinvestice zisku je kontrolováno také daňovou kontrolou.

2.3.4 Vnitřní předpisy ISP OZP

ISP by měl principy sociálního podnikání odrazit i ve svých vnitřních předpisech. Respektive by měl tyto předpisy tvořit a aplikovat s ohledem na principy sociálního podnikání.

Vnitřním předpisem pro zjednodušení myslíme jakýkoli předpis vytvořený ISP v oblasti pracovního práva, účetní nebo jiné. Při tvorbě vnitřních předpisů je třeba respektovat jejich definici a pravidla pro jejich tvorbu daná právními předpisy. V našem případě je třeba respektovat zejména právní úpravu danou zákoníkem práce a zákonem o účetnictví.

Mezi hlavní typy vnitřních předpisů, které mohou ISP vytvářet, patří:

- Organizační řád – měl by upravit vnitřní organizační strukturu, kompetence vedoucích pracovníků a další organizační věci ISP.
- Pracovní řád – jde o zvláštní druh vnitřního předpisu, který blíže upravuje zákoník práce v § 306, cílem vydání pracovního řádu je zejména rozvedení ustanovení zákoníku práce ve vztahu ke konkrétním podmínkám daného zaměstnavatele. Vydání pracovního řádu a jeho změny je třeba projednat s odborovou organizací.
- Mzdový předpis – měl by odrážet aplikaci principů integrační personalistiky v oblasti odměňování, měl by být transparentní a nepřilíš komplikovaný, problémem může být

vytváření různých druhů nenárokové složky mzdy – odměn, prémie, bonusů atp. Pokud je motivační složka mzdy v předpisu komplikovaně upravena, tak může být snížen její motivační dopad.

- Etický kodex – měl by řešit etickou rovinu sociálního podnikání ve vztahu k veřejnosti a zaměstnavatelům. V etickém kodexu lze vhodně vyjádřit závazky směrem k principům sociálního podnikání. Vzor etického kodexu je v příloze této metodiky.
- Další předpisy – mohou upravovat oblast ochrany osobních údajů, oblast pružné pracovní doby nebo konta pracovní doby, upravena v nich může být i část týkající se aplikace nástrojů integrační personalistiky – příspěvky na dopravu, možnosti ubytování, úprava psychosociální intervence zaměstnavatele, pravidla čerpání sociálních služeb zajišťovaných zaměstnavatelem atp.

Vnitřní předpis je třeba vždy tvořit ve spolupráci s advokátem nebo interním právníkem. Jeho obsah musí být transparentně projednán se zaměstnanci a odborovými organizacemi. Konkrétní obsah vnitřních předpisů je velmi individuální a vždy musí reagovat na strukturu zaměstnavatele a jeho aktuální podmínky. Z tohoto důvodu není součástí této metodiky návrh obsahu jednotlivých vnitřních předpisů. Metodika popisuje principy jejich tvorby a obsahové zaměření.

2.3.5 Náhradní plnění – právní aspekty

Náhradní plnění je pojem, který se úzce pojí s definicí tzv. „povinného podílu OZP“ podle § 81 odst. 1 zákona o zaměstnanosti. Zákon v tomto ustanovení stanoví, že zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více, jak 25 zaměstnanců musí zaměstnat minimálně 4 % OZP. Tuto povinnost si dále může zaměstnavatel splnit trojím způsobem:

- vlastním zaměstnáním OZP,
- použitím náhradního plnění,
- odvodem stanovené finanční částky do státního rozpočtu.

Vlastní náhradní plnění pak definuje zákon o zaměstnanosti (§ 81 odst. 2 písm. b) tak, že jde o způsob, kdy zaměstnavatel odebírá výrobky nebo služby od firem, které zaměstnávají více, jak 50 % zaměstnanců OZP. Jde o firmy působící na tzv. chráněném trhu práce.

Náhradní plnění je v současné době sledováno prostřednictvím elektronického systému, který spravuje Úřad práce ČR. Rozsah a způsob evidence upravuje § 84 zákona o zaměstnanosti. Právní úprava náhradního plnění obsahuje zejména tyto části:

Rozsah evidence náhradního plnění – evidují se tyto údaje:

1. identifikační údaje zaměstnavatele, který náhradní plnění dodává („dodavatel“) a zaměstnavatel, který náhradní plnění odebírá („odběratel“),
 2. cenu výrobků, služeb nebo realizovaných zakázek bez daně z přidané hodnoty započítatelnou do plnění povinného podílu způsobem uvedeným v § 81 odst. 2 písm. b),
- datum dodání výrobků, služeb nebo realizace zakázek,
 - číslo dokladu, jímž byla vyúčtována dodávka výrobků, služeb nebo realizovaná zakázka,
 - datum zaplacení odebraných výrobků, služeb nebo realizovaných zakázek započítatelných do plnění povinného podílu způsobem uvedeným v § 81 odst. 2 písm. b),
 - čtvrtletní přepočtený počet zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením.

Vkládání údajů do evidence – údaje vkládá a za jejich správnost odpovídá dodavatel náhradního plnění. Za tímto účelem je třeba v rámci ISP pověřit vkládáním údajů kompetentní osobu a zajistit její zastupitelnost. Přístup do systému evidence náhradního plnění získá zaměstnavatel od Úřadu práce ČR. Všechny informace má **dodavatel povinnost zadat do evidence 30 kalendářních dnů od zaplacení** ceny výrobků, služeb nebo realizovaných zakázek. Po uložení do aplikace obdrží odběratel informaci na kontaktní e-mail, který je v systému zadáný, v podobě automaticky generovaného potvrzovacího e-mailu z adresy ipm@portal.mpsv.cz.

Limit náhradního plnění - právní úprava zná dvojí limit:

- limit celkového objemu náhradního plnění – náhradní plnění, které může ISP poskytnout je zákonem o zaměstnanosti limitováno výší 28 násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku za každého přepočteného zaměstnance se zdravotním postižením zaměstnaného v předchozím kalendářním roce,
- limit objemu náhradního plnění, který lze poskytnout jednomu odběrateli – tento limit činí 7 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku za každého přepočteného zaměstnance se zdravotním postižením zaměstnaného v předchozím kalendářním roce.

Evidence z pohledu odběratele – odběratel do evidence nezapisuje žádné údaje, ale může do ní nahlížet.

Problémy spojené s evidencí – zejména nedodržení výše uvedené 30 denní lhůty na zápis. Při nedodržení této lhůty poskytnuté náhradní plnění „propadá“ a nelze ho uznat! Lhůtu nelze podle platné právní úpravy prominout! Evidence dále v současné době nemá zásadní problémy.

2.4. Obchodní procesy ISP OZP

Obchodní dovednosti managementu ISP jsou jednou z klíčových kompetencí k realizaci úspěšného sociálního podniku. Historicky byl obchod v podnicích zabývajících se zaměstnaností OZP silně vázán na oblast kompletačních prací a jinou úroveň primitivních výrobních produktů. Tyto subjekty byly většinou v podřadných obchodních rolích a i jejich úroveň ve smyslu investiční a technologické, byla na velmi nízké úrovni. Základním obchodním produktem podniků zaměstnávajících OZP na úrovni zaměstnavatele OZP byla služba veřejnému sektoru, která byla kompenzovaná státním příspěvkem a ten tvořil hlavní příjem tohoto zaměstnavatele.

Oproti tomu, dnešní integrační sociální podnik je schopen hrát v obchodní komunikaci vyrovnanou roli i s velkými korporátními partnery a být strategickým partnerem i v řadě společenských projektů. Schopnost realizovat kvalitní společenské projekty a produkty je jedním z hlavních odlišujících prvků od nižších úrovní subjektů na CHTP. Je to dáno zejména tím, že ISP OZP má vybudovanou integrační infrastrukturu v podobě integrační personalistiky.

Obchodní portfolio ISP OZP je tedy více strategicky rozkročeno a není závislé pouze na přítomnosti kompletačních prací, čímž je udržitelnější a stabilnější. Dlouhodobost i v obchodních vztazích je klíčovým parametrem obchodních procesů v ISP OZP, který má oproti standardním obchodním podnikům delší náběhovou křivku ve svých obchodních projektech.

2.4.1 Obchodní nástroje ISP OZP

Obchodní nástroje a schopnost pracovat s obchodními nástroji je důležitým předpokladem pro dobře fungující obchod ISP OZP. ISP OZP je ve standardním konkurenčním prostředí trochu znevýhodněn z důvodu vyšších nákladů na interní, především integrační procesy, což většinou zvyšuje cenu jeho produktů a služeb. Právě obchodní nástroje a jejich vhodné použití tyto aspekty eliminuje a posouvá do konkurenceschopného stavu. V nejlepších případech i vhodná kombinace obchodních nástrojů může stavět produkty a služby ISP OZP do konkurenční výhody. ISP OZP dnes používá tři základní obchodní nástroje, kterými jsou sociální marketing, společenská odpovědnost a náhradní plnění zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Obchodní nástroje ISP OZP



**SOCIÁLNÍ
MARKETING**



**CSR
KOMUNIKACE**



**NÁHRADNÍ
PLNĚNÍ**

Obrázek č. 9 Obchodní nástroje ISP OZP

2.4.2 Sociální marketing

Cílem sociálního marketingu je zajistit podporu prodeje produktů ISP OZP a zajistit podporu rozvoji image a společenského postavení konkrétního ISP OZP.

Vyvážená marketingová strategie je jedním z důležitých faktorů ovlivňující obchodní úspěšnost ISP OZP.

2.4.3 Produktový sociální marketing

Produktový marketing označuje konkrétní produkty a služby z prostředí sociálních podniků a jeho cílem je ovlivnit klientské rozhodování při jejich spotřebě a výběru klientem. Ve skutečnosti jde o vytvoření určitého pocitu vazby mezi nákupem produktu ze sociálního prostředí a nepřímé podpory řešení závažných společenských problematik. Obchodník ISP OZP se snaží přesvědčit spotřebitele, že většinou vyšší cena sociálního produktu v sobě zahrnuje i spoluúčast kupujícího na řešení uvedených problematik. Základním nástrojem produktového sociálního marketingu jsou

loga a cleimy označující produkty a služby jako např. vyrobeno v chráněné dílně, sociální produkt a jiné.

Důležitým předpokladem fungování tohoto obchodního nástroje je i udržitelná cenotvorba. Velmi často se stává, že obchodníci ISP OZP selhávají v odhadu, kam až je spotřebitel ochoten zajít v rámci akceptace vyšší ceny produktu a ceny těchto produktů jsou často o 100 % dražší, než konkurenční nesociální produkt. V těchto případech je výsledek často opačný a na spotřebitele má spíše odpudivý efekt. Rozumné pásmo navýšení ceny sociálního produktu je dnes doporučováno do 20 % od konkurenčního pásma.

2.4.4 Korporátní sociální marketing, známka Práce postižených

Korporátní neboli subjektový sociální marketing je nástroj pro propagaci sociálního podniku a zvyšování jeho image. Jde o důležitý aspekt podporující následně realizaci zvláště společenských produktů v produktovém portfoliu sociálního podniku. Použitelnou marketingovou značkou spadající do této problematiky je známka Práce postižených. Jde o certifikát kvality na úrovni zaměstnavatele OZP nebo integračního sociálního podniku OZP. Certifikace míří na plnění jednak legislativních povinností, ale hodnotí i přístup např. k náhradnímu plnění či k rozvoji cílové skupiny sociálního podniku.

Subjektový sociální marketing sociálního podniku je dlouhodobým řešením a přístupem podniku ke své společenské propagaci a je velmi kontraproduktivní, jakýkoli neetický či jinak společensky nepřijatelný počin, který je následně dlouhodobým reputačním problémem.

Ochranná známka Práce postižených funguje již více, než deset let. Známkou se během let vyvíjela, dostala se do systému České kvality a patří mezi národní značky. Známkou garantuje, že výrobek nebo službu minimálně ze 75 % spoluvytvořili zaměstnaní lidé s postižením.

V současné době i tato známka začíná reflektovat dělicí se prostředí v zaměstnávání lidí se zdravotním postižením. OZP v současné době mohou pracovat na volném pracovním trhu, nebo v chráněném pracovním prostředí. Nicméně, uvnitř CHTP by se jejich zaměstnávání mělo dále dělit na zaměstnávání, které je charakterizováno tím, že ve firmě pracuje více, než 50 % OZP a na nový směr, který svým specifickým přístupem k OZP představují integrační sociální podniky. Integrační sociální podnikání se tím aktuálně stává druhou linií známky Práce postižených.

Od roku 2019 Ergotep CSR Institut, o. p. s. zajišťuje nezávislé hodnocení žadatelů pro ochrannou známku Práce postižených spravovanou a vlastněnou Nadačním fondem pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením (NFOZP).

Ochranná známka Práce postižených = implementovaná segmentace Ergoprogressu:

- první úroveň známky: Práce Postižených – Zaměstnavatel OZP,
- druhá úroveň známky: Práce Postižených – Integrační sociální podnik.

Směrnice pro hodnocení kvality řízení organizací, které zaměstnávají či integrují osoby se zdravotním postižením je Přílohou A Rámcové uživatelské metodiky Ergoprogress.

2.4.5 Společenská odpovědnost CSR

Společenská odpovědnost z pohledu obchodního nástroje integračního sociálního podniku je efektivním nástrojem, jak nastavovat obchodní spolupráci s korporátními partnery a přivádět do sociálního podniku nové příležitosti. Pro správné a efektivní fungování tohoto obchodního nástroje je potřeba pochopit podstatu problematiky a očekávání partnera v rámci projektu společenské odpovědnosti.

CSR není z pohledu poskytovatele (korporátního partnera), náhodným a chaotickým způsobem charity, jak je tento proces často vnímán, ale jde o nástroj často marketingové komunikace, která má ovlivnit vnímání spotřebitele produktů poskytovatele. Jde o zlepšení společenského vnímání poskytovatele a jeho produktů. Velmi často je tématem eliminace negativních dopadů poskytovatele na společnost. Z těchto cílů a očekávání většinou vychází téma společenské odpovědnosti.

Obchodní management sociálního podniku musí být schopen, pokud chce uspět v CSR komunikaci, splňovat několik parametrů a pravidel.

1. Pravidlo: Pochopit, kde vzniká CSR.

Společenská odpovědnost je závazek podnikatelského subjektu (potenciálního korporátního partnera), že část svého zisku věnuje na společensky prospěšné aktivity. Obvyklá procentuální výše je 1-4 % čistého zisku, což zejména u velkých korporátních společností dělá velmi velký objem zdrojů. A o tyto zdroje se může sociální podnik v první fázi spolupráce ucházet, obvykle formou předložení projektu.

2. Pravidlo: Nalézt princip CSR.

Poskytovatel CSR zdrojů (potenciální korporátní partner) většinou neposkytuje zdroje volně, ale snaží se podpory tematicky a byznysově zaměřit. CSR tedy z hlediska podpory prodeje patří do marketingové komunikace. Téma není náhodné a cílem je ovlivnění cílové skupiny poskytovatele. Velcí poskytovatelé si potom i v kvalitě zpracování jednotlivého CSR tématu konkurují. Jednoznačně nejefektivnějším způsobem poskytování CSR podpory je proaktivní podpora příjemce v rámci tématu a odklon od charitativních neurčitých podpor a darů. Tedy něco ve smyslu: „Neposkytovat ryby, ale poskytovat rybářské pruty a učit rybařit.“

3. Pravidlo: Najít korespondující téma představy poskytovatele.

Poskytovatel se snaží prezentovat vynaložené prostředky v rámci CSR projektů a zároveň i podpořené subjekty a projekty. Místem, kde se tyto informace kumulují, je výroční zpráva společenské odpovědnosti, kterou poskytovatel vydává. V této zprávě lze zpravidla i vyhledat vyhledávaná témata a grantové projekty na následující období.

4. Pravidlo: Mít strategii a cíl obchodníka SP v rámci CSR komunikace.

V rámci strategie je jednoznačně prvním parametrem propojit se tematicky s poskytovatelem. Pokud poskytovatel realizuje téma např. ochrany životního prostředí, má malý význam se pokoušet stavět spolupráci na téma např. osob se zdravotním postižením, poskytovatel tomu nebude rozumět.

Po tematickém propojení je důležitá znalost výročních zpráv CSR komunikace, ze kterých je patrné, v jakém rozsahu se chce poskytovatel pohybovat. Následně se obchodník aktivním způsobem

stává předkladatelem realizačního projektu, v tom je nezastupitelný. CSR management poskytovatele velmi často není připraven realizační projekty sestavovat.

Nejdůležitější kompetencí obchodníka sociálního podniku je schopnost dosáhnout svého cíle v rámci tohoto projektu. Cílem není jednorázová finanční podpora poskytovatele, ale získání dlouhodobé nejlépe obchodní spolupráce. Tedy SP nepotřebuje finanční zdroje, ale potřebuje práci a spolupráci. Problematika CSR by měla být tedy vstupní branou k dlouhodobé spolupráci mezi korporátem a sociálním podnikem.

Cílem je promyšlené propojení byznysu a společenské odpovědnost jedinečnými projekty, podpora vzniku nových pracovních míst k uplatnění osob se zdravotním znevýhodněním, zajímavé volnočasové aktivity a společensky odpovědné iniciativy zejména v regionu, ochrana životního prostředí a komunikace CSR aktivit v oblasti odpovědného a udržitelného podnikání směrem ke společnosti.

2.4.6 Náhradní plnění

Dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti má každý zaměstnavatel s více, než 25 zaměstnanci povinnost zaměstnat nejméně 4 % osob se zdravotním postižením (dále OZP). Za nesplnění této povinnosti musí zaměstnavatel uhradit odvod do státního rozpočtu (za rok 2019 ve výši cca 80 000 Kč za jednoho zaměstnance se zdravotním postižením).

Od 1. 10. 2017 vešla v platnost novela zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, která zavádí povinnou elektronickou Evidenci náhradního plnění na portálu MPSV.

V rámci dlouhodobé spolupráce je oboustranně výhodné realizovat s odběrateli inovativní projekty, kde odběratel za obvyklou cenu získá přidanou hodnotu. Ta spočívá v podpoře zvýšení jeho prodeje (např. zavedením nových prodejních kanálů v externím prostředí) nebo přímou úsporou jeho nákladů (např. převzetím vhodného procesu odběratele do externího zpracování).

Z pohledu obchodního nástroje sociálního podniku jde o zákonem definovanou podporu a zvýhodnění produktů od subjektů plnících povinnost zaměstnat více, jak 50 % OZP.

Stát se tedy snaží tímto opatřením podpořit spotřebu produktů a služeb z těchto subjektů.

1. Přefakturace náhradního plnění

Je obcházení cíle, ke kterému byl tento obchodní nástroj zřízen. Poskytovatel náhradního plnění, tedy zaměstnavatel OZP nebo integrační sociální podnik OZP není v obchodním vztahu v postavení dodavatele produktu nebo služby, ale jeho role je zajistit za symbolickou provizi, účetní administraci fakturačního vztahu jiných dvou subjektů. Tedy je poskytovatelem pouhé přefakturace. Na první pohled to vypadá pro obchodníky sociálních podniků velmi lákavě, ale výsledky tohoto počínání jsou kontraproduktivní a dochází k těmto negativním efektům:

- ztráta morálního kreditu sociálního podniku,
- ohrožení reputace a vlastního sociálního marketingu,
- nedostatek práce a zakázek pro cílovou skupinu,
- nemožnost realizace společenských produktů a projektů,
- malá obchodní efektivita i výnos,

- použití kapacity náhradního plnění jinak, než zákonodárce plánoval svým opatřením,
- ohrožení celého řešení ve smyslu zrušení obchodní pobídky.

2. Strategie pro marketing

Náhradní plnění se potom pro obě strany stává bonusem navíc, který společně s dobrou CSR komunikací znásobí výsledky a efektivitu práce.

2.4.7 Společenské obchodní projekty ISP OZP

Společenské obchodní produkty jsou pro integrační sociální podniky nezbytnou součástí obchodního produktového portfolia. Z obchodního pohledu jde o možnost vytvářet další obchodní projekty a produkty směřované na rozvoj a integraci cílové skupiny. Jde většinou o produkty, které nejsou silné ve vazbě na tvorbu zisku, ale jsou dlouhodobé a především v komplikovaných obdobích se o ně může sociální podnik opřít. Navazují na produkt zaměstnanost OZP, kterou lze sledovat, již v úrovni subjektů zaměstnavatel OZP, kdy jde o službu dodávanou státem a financovanou zákonem o zaměstnanosti.

Nezbytnou podmínkou pro efektivní realizaci společenských produktů je integrační infrastruktura vybudovaná v podniku integrační personalistikou. Společenské produkty lze tvořit i ve vazbě na lokální potřeby společnosti.

1. Příprava k práci

ISP OZP je pro veřejný sektor jediným přirozeným prostředím pro nácvik kompetencí zaměstnanců nebo klientů vedoucích k uplatnění na trhu práce. V minulosti bylo hodně rozšířené fiktivní a nácvikové prostředí pro přípravu této cílové skupiny, ale výsledky jasně prokázaly, že nejefektivnější způsob pracovně rehabilitačních procesů je v integračním sociálním podniku. Opravdu odpovědně lze prověřit zbytkový pracovní potenciál pouze v ostrém prostředí sociálního podniku s přítomností integrační infrastruktury.

Sociální podnik je též důležitým prostředím pro sociální službu, především sociální rehabilitaci, kde opět až ostré prostředí sociálního podniku je schopno poskytnout testovací prostředí pro uchazeče, zvláště z chráněného trhu práce a zodpovědně rozhodnout o případném odklonu klienta od trhu práce k odlehčovacím typu sociální služby, jako je např. pracovně terapeutická dílna.

Většina projektů přípravy k práci se realizuje v prostředí Aktivní politiky zaměstnanosti ve spolupráci s Úřady práce ČR.

2. Praxe a stáže studentů speciálních škol

V rámci tohoto produktu je podnik schopen organizačně a projektově zajišťovat praktikování a stážování studentů speciálních škol. Jde o propojení problematiky chráněného trhu práce a oblasti speciálního školství. Obě strany jsou v těchto projektech schopny řešit své aktuální nedostatky. Chráněný trh práce trpí nedostatkem personálních zdrojů. Díky tomu, že je kapacitně omezen a nemůže používat nástroje standardního trhu práce, jako např. import pracovníků ze zahraničí je v období ekonomické konjunktury pod silným tlakem v oblasti kapacit pracovníků z řad OZP.

Oproti tomu, speciálnímu školství chybí dnes přirození partneři pro poskytování odborné praxe a stáže jejich studentům. Důvodem je to, že většina subjektů na chráněném trhu práce jsou dnes

subjekty na úrovni zaměstnavatelů OZP a nemají vytvořenou dostatečnou integrační infrastrukturu pro práci s touto cílovou skupinou. Výsledkem jsou cyklicky se opakující výuční obory, které studenti absolvují a opouští školu sice se třemi výučními listy, ale bez jakékoli praxe.

Ideálním místem pro dlouhodobou a koncepční praxi a stáž studentů speciálních škol je integrační sociální podnik.

3. Sociální služba sociální rehabilitace.

V naší společnosti dlouhodobě panoval názor, že vedle sebe nemůže fungovat sociální služba a chráněný trh práce. Tyto argumenty zaznívaly především v situacích, kdy byla obava o promíchávání jednotlivých cílových skupin a hrozícího rizika souběhu duplicitního financování. Jde o nepochopení situace a potřeb cílové skupiny. Integrační sociální podnik se svou schopností následného vytvoření pracovněprávního vztahu s klientem je ideálním prostředím pro realizaci sociální rehabilitace. ISP OZP využívá tuto službu pro potenciální zaměstnance, tedy ještě klienty sociální služby, ale i pro své stávající zaměstnance, zejména při startu jejich pracovního poměru, kdy cílem sociální služby je přidržit a poskytnout službu vedoucí k udržení pracovního poměru.

2.5. Webová platforma www.isp21.cz

Portál <https://www.isp21.cz/> vytváří v ČR zcela unikátní zázemí pro informovanost o integračním sociálním podnikání OZP. Jeho zásadním posláním je popsat a podpořit systémovou změnu na chráněném trhu práce, kterou je vývojový přechod subjektů na úrovni zaměstnavatelů OZP, k vyšší úrovni těchto subjektů, tedy integračním sociálním podnikům OZP.

2.5.1 Základní moduly platformy isp21.cz.

- **Rozhovory a videorozhovory**, aktuální názory osobností na dění v integrační sociální oblasti s cílovou skupinou OZP.
- **Reportáže**, podnikatelské rozjedy s přidanou hodnotou a lidské příběhy.
- **Kalendář akcí**, pozvánky na akce, semináře, konference se základními informacemi.
- **Aktuality**, rešerše ze sociálního světa na jednom místě, rozcestník s odkazy.
- **Blogy**, otevřený prostor pro inspirativní blogery.
- **Diskuse**, komentování problematiky ze sociální oblasti.

2.5.2 Zajímavý obsah platformy

Živé prostředí platformy přináší pravidelné aktuální informace ze světa integračního sociálního podnikání, nepřevzaté exkluzivní rozhovory, vlastní videorozhovory, aktuality, inspirativní blogy a reportáže přímo z terénu.

- **Aktuálně!**, mimořádné novinky v souvislostech.
- **Slovník pojmů** s vlastní URL adresou.
- **Teorie ISP OZP**, vzdělávací část portálu s materiály zdarma s reciproční databází kontaktů.
- **Názor odborníka**, komentáře na problematiku i legislativu na jednom místě.
- **E-book**, ke stažení zdarma.



Obrázek č. 10 Webový portál isp21.cz

2.5.3 Vize rozvoje platformy

Cílem je vzestup a růst portálu isp21.cz, jako informační a komunikační platformy pro podporu integračního sociálního podnikání v ČR.

Ve fázi přípravy je **inkubátor sociálního podnikání** na podporu obchodních záměrů a projektů studentů speciálních škol a připravuje se další využití interní část portálu s administrativním zázemím projektu Ergoprogress.

Vizí je vytváření informativně diskusního prostředí, zaměřeného na problematiku integračního sociálního podnikání s cílovou skupinou OZP. Toto specializované zaměření má ambici být prostředím komunikujícím či navrhujícím systémové a legislativní změny v tomto oboru, společně s odborníky a odbornou veřejností.

Závěr

Cílem Rámcové uživatelské metodiky sociální inovace Ergoprogress by mělo být pochopení obecného rámce sociálního podnikání, dnes již definovaných podmínek pro segment integračního sociálního podnikání zaměřeného na osoby se zdravotním postižením.

Ergoprogress vymezuje základní podmínky principů sociálního podnikání pro tento segment integračního sociálního podnikání a doporučuje praxi ověřené procesy v oblasti správy sociálních podniků, psychosociálního procesu integrační personalistiky a obchodních procesů ISP OZP.

Základní myšlenkou je tvořit byznys s vysokou přidanou společenskou hodnotou, proto je nutné vybudovat opravdu korektní hranice (integračního) sociálního podnikání bez předsudků, tzn., že to co je „sociální“ nemusí zavánět rozdáváním a neefektivitou. Ergoprogress, se kromě integrační a komplexní péče o zaměstnance na CHTP (OZP a potenciálně i další skupiny), zaměřuje i na ekonomickou udržitelnost ISP. Integrační sociální podnikání je vyšším vývojovým stupněm podnikání a mělo by tedy být, co nejméně závislé na ostatních prostředcích svého financování (dotacích).

Nutností je bez zbytečné byrokracie, doplnit systém o kvalitativní hodnocení zaměstnavatelů na CHTP a změna plošného vyplácení příspěvku podle § 78 zákona o zaměstnanosti (ostatně systém nemůže ekonomicky dlouho fungovat). Proto považujeme rozvíjení filosofie a prosazování nástroje Ergoprogress za účelné a užitečné, jak pro zaměstnance OZP, zaměstnavatele, tak pro stát i celou společnost.

Seznam doporučené literatury

- [1] AUGUSTA, Vítězslav, a kol. Manuál zaměstnávání na volném trhu práce. Ostrava: Centrum vizualizace a interaktivity vzdělávání, ©2014. 37 s. ISBN 978-80-260-6239-4.[2] BARTES, František. Inovace v podniku. Vyd.1. Brno: Akademické nakladatelství CERM, 2005, ISBN 80-214-3086-9.
- [2] BEDNÁRIKOVÁ, Daniela. Příklady dobré praxe, aneb, Sociální podnikání v České republice i zahraničí. Praha: People, Planet, Profit, 2012. ISBN 978-80-260-4043-9.
- [3] ČERVINKA, Tomáš. Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií. Vyd. 5., aktualiz. a dopl. vyd. Olomouc: ANAG, 2012.231. ISBN 978-80-7263-751-5 (brož.)
- [4] DOHNALOVÁ, Marie a kol. Sociální ekonomika. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. ISBN 978-80-7375-573-1.
- [5] DOHNALOVÁ, Marie, a kol. Sociální ekonomika, sociální podnikání: podnikání pro každého. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. ISBN 978-80-7357-269-3.
- [6] DVOŘÁK, Jiří, a kol. Management inovací. Vyd.1. Praha: Vysoká škola manažerské informatiky a ekonomiky, 2006, ISBN 80-86847-18-7.
- [7] DYTRT, Zdeněk; STŘÍTESKÁ, Michaela. Efektivní inovace: odpovědnost v managementu. Vyd. 1. Brno: Computer Press, 2009, ISBN 978-80-251-2771-1.
- [8] DYTRT, Zdeněk, a kol. Inovace a tvořivost. Vyd.1. Pardubice: Univerzita Pardubice, 2006, ISBN 80-7194-843-8.
- [9] FAGERBERG, Jan. The Oxford Handbook of Innovation. Vyd.1. Oxford: Oxford University Press, 2006, ISBN 978-0199286805.
- [10] FOTR, Jiří; SOUČEK, Ivan. Podnikatelský záměr a investiční rozhodování. Vyd.1. Praha: Grada Publishing, 2005, ISBN 80-247-0939-2.
- [11] FRANKOVÁ, Emilie. Kreativita a inovace v organizaci. Vyd. 1. Praha: Grada Publishing, 2011. ISBN 978-80-247-3317-3.
- [12] HUNČOVÁ, Magdalena. Financování sociálního podniku a měření sociální a veřejné přidané hodnoty = Financing Social Enterprise and Measuring Social and Public Added Value: sborník příspěvků z mezinárodní konference uspořádané ve dnech 14.-15. 10. 2010 v Ústí nad Labem. 1. vyd. Ústí nad Labem: Univerzita Jana Evangelisty Purkyně, Fakulta sociálně ekonomická, 2010. ISBN 978-80-260-4042-2.
- [13] KOMENDOVÁ, Jana. Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením / Jana Komendová. Vyd. 1. Ostrava: Key Publishing, 2009. ISBN 978-80-7418-022-4 (brož.)
- [14] LIBERDOVÁ, Eva. Možnosti pracovního uplatnění mladých lidí se zdravotním znevýhodněním: teorie a praxe. [Česká republika: Eva Liberdová], 2010. příl. ISBN 978-80-254-7568-3.

- [15] MLČOCH, Jan. Inovace a výnosnost podniku. Vyd. 1. Praha: Právnické a ekonomické nakladatelství a knihkupectví Bohumily Hořínkové a Jana Tuláčka, 2002, ISBN 80- 7201-302-5.
- [16] PITTNER, Miroslav; ŠVEJDA, Pavel. Řízení inovací v podniku: regulace, řízení, vedení. Vyd.1. Praha: Asociace inovačního podnikání ČR, 2004. ISBN 80-903153-2- 1.
- [17] PITRA, Zbyněk. Inovační strategie. Vyd. 1. Praha: Grada Publishing, 1997. ISBN 80-7169-461-4.
- [18] PITRA, Zbyněk. Management inovačních aktivit. Vyd. 1. Praha: Professional Publishing, 2006. ISBN 80-86946-10-X.
- [19] RAIS, Karel; SMEJKAL, Vladimír. Řízení rizik. Vyd.2. Praha: Grada Publishing, 2006. ISBN 80-247-1667-4.
- [20] RYLKOVÁ, Ľaneta. Analýza a hodnocení faktorů vedoucích k efektu inovace. Vyd. 1. Karviná: Slezská univerzita v Opavě, Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné, 2011. ISBN 978-80-7248-701-1. 53
- [21] SLAŠŤANOVÁ, Denisa a DURAJOVÁ, Zuzana. Zaměstnávání lidí s postižením a transformace sociálních služeb: přehled situace v České republice a doporučení pro změnu. Brno: Liga lidských práv, ©2012. ISBN 978-80-874-10-1.
- [22] ŠVEJDA, Pavel, a kol. Základy inovačního podnikání. Vyd. 1. Praha: Asociace inovačního podnikání ČR, 2002. ISBN 80-903153-1-3.
- [23] TERZIOVSKI, Milé. Building Innovation Capability in Organizations. Vyd. 1. Hackensack, NJ: Distributed by World Scientific, c2007. p. Expert (Grada). ISBN 18-609-4766-2.
- [24] TOMEK, Gustav; VÁVROVÁ, Věra. Jak zvýšit konkurenční schopnost firmy. Vyd. 1. Praha: C. H. Beck, 2009. ISBN 978-80-7400-098-0.
- [25] TRČKA, Lukáš, a kol. Sociální podnikání: teorie pro praxi. Vyd. 1. Brno: Ústav sociálních inovací, 2014. ISBN 978-80-260-7215-7.
- [26] TROMMSDORFF, Volker; STEINHOFF, Fee. Marketing inovací. Vyd. 1. Praha: C. H. Beck, 2009. ISBN 978-80-7400-092-8.
- [27] VACEK, Jiří, a kol. Integrovaný management inovací. Vyd.1. Plzeň: Vydavatelství Západočeské univerzity, 1999. ISBN 80-7082-502-2.
- [28] VLČEK, Radim. Hodnotový management: Moderní koncepce řízení inovací. Vyd. 1. Praha: Management Press, 1992. ISBN 80-85603-09-8.
- [29] VLČEK, Radim. Strategie hodnotových inovací: tvorba, rozvoj a měřitelnosti inovací. Vyd. 1. Praha: Professional Publishing, 2011. ISBN 978-80-7431-048-5.
- [30] ŤIŤLAVSKÝ, Ondřej. Měření výkonnosti inovačního procesu. Vyd. 1. Brno: Akademické nakladatelství CERM, 2011. ISBN 978-80-7204-760-4. 54

Doporučené internetové zdroje

[31] České sociální podnikání [online]. Dostupné z: <https://ceske-socialni-podnikani.cz/>

[32] Ergoeduka [online]. Dostupné z: <http://www.ergoeduka.cz/>

[33] HAVLÍČEK, Karel. Inovační manuál [online]. Praha: Asociace malých a středních podniků a živnostníků ČR, 2011. Dostupné z: http://www.ampsp.cz/uploads/dokumenty/Publikace/Inovacni_manual.pdf.

[34] Integrovaní sociální podnikání [online]. Dostupné z: <https://www.isp21.cz/>

[35] Management [online]. Dostupné z: <https://www.managemnetmania.com/cs/>

[36] Portál MPSV [online]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/>

[37] Tessea [online]. Dostupné z: <http://www.tessea.cz/>

Seznam příloh

Příloha A – Program hodnocení kvality řízení organizací, známka Práce postižených

Příloha B – Etický kodex družstva invalidů Ergotep

Příloha C – Náhled na portál isp21.cz

Směrnice pro hodnocení kvality řízení organizací, které zaměstnávají či integrují osoby se zdravotním postižením

Tato směrnice je podkladem pro hodnocení systému managementu kvality organizací, které zaměstnávají nebo integrují osoby se zdravotním postižením s cílem posoudit, zda výrobky vyráběné, kompletované, balené nebo služby poskytované osobami se zdravotním postižením (dále jen OZP) lze označovat ochrannou známkou PRÁCE POSTIŽENÝCH.

Program uděluje dvě úrovně označení ochranné známky PRÁCE POSTIŽENÝCH:

- a) **PRÁCE POSTIŽENÝCH — Zaměstnavatel OZP**
- b) **PRÁCE POSTIŽENÝCH — Integroční sociální podnik OZP**

Směrnice stanovuje požadavky na organizační strukturu, systém managementu a zabezpečování standardní kvality produkce vyráběné a služeb poskytovaných osobami se zdravotním postižením.

Obsah:

Část A: Obecná ustanovení

Část B: Soubor požadavků pro hodnocení organizace

Modul I. Legislativa provozování

Modul II. Požadavky na procesy a kvalitu produktů

Modul III. Znaky Integročního sociálního podniku OZP

Část A:

Obecná ustanovení

1. ÚVOD

1.1 Cíl programu

Cílem Programu hodnocení kvality řízení organizací a propůjčování ochranných známky PRÁCE POSTIŽENÝCH je podpořit organizace, které zaměstnávají a integrují osoby se zdravotním postižením, podpořit marketing a prodej výrobků, které prokazatelně vyrobily, balily nebo kompletovaly osoby se zdravotním postižením.

Program si také klade za cíl podpořit práci zdravotně postižených osob a posílit jejich sebevědomí. Poukázat na skutečnou práci organizací, které se zabývají zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, skutečně s těmito lidmi pracují a vyrábějí, kompletují nebo balí různé výrobky, či poskytují služby. Podpořit organizace, které zaměstnávají osoby se zdravotním postižením podle právních norem, bez znaků diskriminace a zneužívání.

Posuzování kvality řízení organizací, které zaměstnávají a integrují osoby se zdravotním postižením, je realizováno Nadačním fondem pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve spolupráci s ERGOTEP CSR INSTITUTEM, o. p. s. Směrnice stanovuje požadavky na systém řízení organizace, systému činnosti zajišťující trvalé ověřování stability výrobních procesů a stability kvality výrobků. Jejich výsledkem by měly být produkty vyrobené a služby poskytnuté osobami se zdravotním postižením, které jsou konkurenceschopné a běžně uplatnitelné na běžném obchodním trhu a s neměnnou kvalitou.

1.2 Slovník pojmů

Žadatel

Zaměstnavatel (podnikatelský subjekt, nepodnikatelský subjekt, OSVČ), který podal žádost o propůjčení ochranné známky PRÁCE POSTIŽENÝCH a jehož žádost byla přijata. Žadatelem může být vždy pouze organizace zaměstnávající více, jak 50 % osob se zdravotním postižením.

Držitel

Zaměstnavatel (podnikatelský subjekt, nepodnikatelský subjekt, OSVČ), kterému byla známka PRÁCE POSTIŽENÝCH propůjčena, po dobu, po kterou má právo ochrannou známku užívat.

NFOZP

Nadační fond pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením je vlastníkem ochranné známky PRÁCE POSTIŽENÝCH a propůjčuje právo užívat ochrannou známku.

ERGOTEP CSR INSTITUT, o. p. s.

Nezisková organizace podílející se na rozvoji strategie programu a na základě deklarace s NFOZP provozující sekretariát Programu a realizující hodnocení žadatelů o známku.

Sebehodnocení

Postup, při kterém žadatel předkládá zprávu o své organizaci a její činnosti, převážně ve formě vyplnění dotazníku.

Posuzování

Postup, kdy ERGOTEP CSR INSTITUT, o. p. s. ověřuje údaje uvedené v sebehodnotící zprávě žadatele.

Zaměstnavatel OZP

Zaměstnavatel, který zaměstnává více, jak 50 % OZP.

Integrační sociální podnik OZP

Zaměstnavatel, který zaměstnává a zároveň integruje (začleňuje do společnosti) své zdravotně postižené zaměstnance.

2. POSUZOVÁNÍ KVALITY ŘÍZENÍ ORGANIZACE

Posuzování kvality řízení organizací zahrnuje kritéria ve 3 modulech:

Modul I. Legislativa provozování

Modul II. Požadavky na procesy a kvalitu produktů

Modul III. Znaky Integračního sociálního podniku OZP

3. SYSTÉM POSUZOVÁNÍ KVALITY ŘÍZENÍ ORGANIZACE (SPOLEČNOSTI)

Posuzování kvality řízení organizace sestává z následujících základních kroků:

1. Zpracování sebehodnotící zprávy — žadatel.

2. Vyhodnocení sebehodnotící zprávy — hodnotitel ERGOTEP CSR INSTITUT, o. p. s.

3. Posouzení kvality řízení organizace mí. šetřením — hodnotitel ERGOTEP CSR INSTITUT, o. p. s.

3.1 Zpracování sebehodnotící zprávy žadatelem

Každý z žadatelů zpracovává sebehodnotící zprávu. V úvodu se identifikuje jako organizace, která je chráněnou dílnou, zaměstnavatelem zaměstnávajícím více, jak 50 % osob se zdravotním postižením, nebo osobou samostatně výdělečně činnou (podle zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.), v rozsahu ½ strany popíše zaměření společnosti, v rozsahu ½ strany popíše organizaci její výrobní program, počet pracovníků celkem, počet zdravotně postižených ve výrobním procesu, organizaci práce zdravotně postižených (chráněná dílna, zaměstnavatel zaměstnávající více, jak 50 % osob se zdravotním postižením, OSVČ osoba se zdravotním postižením) a další významné skutečnosti. Následně vyplní dotazník (checklist) podle zadané osnovy a svým podpisem potvrzuje správnost uvedených údajů.

3.2 Vyhodnocení sebehodnotící zprávy hodnotitelem

3.2.1 Sebehodnotící zprávu žadatele vyhodnocuje jeden hodnotitel ERGOTEP CSR INSTITUTU, o. p. s. před zahájením šetření na místě.

3.2.2 Při negativním výsledku vyhodnocení sebehodnotící zprávy (nesplnění požadavků) zastavuje ERGOTEP CSR INSTITUT, o. p. s. další ověřování.

3.2.3 Pozitivní posouzení sebehodnotící zprávy je podkladem pro místní šetření.

3.3 Posouzení kvality řízení organizace místním šetřením

3.3.1 Posouzení provádí 1 hodnotitel ERGOTEP CSR INSTITUTU, o. p. s., který si případně může přizvat externího odborníka pro danou oblast, případně administrátora. Tím je zajištěna objektivita, nestrannost a srovnatelnost úrovně ověřování požadavků.

3.3.2 Posouzení provádí určený hodnotitel přímo na místě v organizaci žadatele podle kritérií pro ověření kvality řízení organizací uvedené v modulech I. a II. této směrnice.

3.3.3 Dokumentaci k doložení plnění požadavků předkládá žadatel hodnotiteli k nahlédnutí při zahájení a v průběhu místního šetření. Jejich skladba a rozsah se může lišit podle situace v konkrétní organizaci. Je-li však příslušný požadavek aktuální, pak bude zřejmě aktuální i příslušný dokument k doložení jeho plnění. Doložení jiným rovnocenným způsobem však není vyloučeno. Jsou to např.:

- a) Výpis z obchodního rejstříku nebo Živnostenský list,
- b) Jmenný seznam osob na jednotlivých pracovištích s označením osob se zdravotním postižením,
- c) zprávy a protokoly z vlastních interních kontrol,
- d) zprávy a protokoly z kontrol prováděných externími orgány státního dozoru apod.,
- e) interní řídicí dokumenty,
- f) pracovní smlouvy,
- g) pracovní náplně,
- h) doklady o školení s přezkoušením znalostí,
- i) dokumenty pracovníků dokládající jejich zdravotní postižení,

- j) výrobní dokumenty, postupy, návody k práci,
- k) smlouvy s odběrateli,
- l) certifikát systému managementu kvality (pokud existuje), včetně Příručky kvality a zpráv z minulých auditů,
- m) případně další viz mj. Modul I. a Modul II. Modul III.

3.2.4 Nepovinnou dokumentaci, kterou jsou např.:

- a) prospekty, propagační materiály,
- b) ocenění ze soutěží a výstav,
- c) výsledky spotřebitelských testů, zprávy z tisku, reportáže apod.,
- d) články a jiné publikované písemné materiály, vztahující se k oblasti činnosti organizace žadatele a práci zdravotně postižených předkládá žadatel hodnotiteli v rozsahu podle vlastního uvážení.

4. PODMÍNKY Kladného hodnocení kvality řízení organizace

4.1 Vyhodnocení sebehodnotící zprávy

Vyhodnocení sebehodnotící zprávy.

4.2 Hodnocení kvality místním šetřením:

Modulu I. je považován za splněný, jsou-li splněny všechny požadavky na 100 %.

Modulu II. je považován za splněný, je-li dosaženo min. 75 % bodů u požadavků, týkajících se organizace.

Splnění Modulu I. a II. těchto parametrů mu umožňuje užívat známku PRÁCE POSTIŽENÝCH — ZAMĚSTNAVATEL OZP.

Modul III. je považován za splněný v případě,

- je-li splněno v Modulu III. část A 100 %,
- zároveň je splněno v Modulu III. část B 75 % bodů u požadavků, týkajících se organizace.

Splnění všech modulů umožňuje organizaci užívat známku PRÁCE POSTIŽENÝCH — ISP OZP.

5. PROPŮJČENÍ OCHRANNÉ ZNÁMKY PRÁCE POSTIŽENÝCH

O propůjčení práva užívat ochranné známky PRÁCE POSTIŽENÝCH — zaměstnavatel OZP nebo PRÁCE POSTIŽENÝCH — ISP OZP rozhoduje Řídící výbor na základě výsledků hodnocení uvedených ve Zprávě z hodnocení.

Užívání ochranné známky je uvedeno ve Statutu Program hodnocení kvality řízení organizací a propůjčování ochranné známky PRÁCE POSTIŽENÝCH — zaměstnavatel OZP nebo PRÁCE POSTIŽENÝCH — ISP OZP.

Část B:

SOUBOR POŽADAVKŮ PRO POSUZOVÁNÍ KVALITY ŘÍZENÍ ORGANIZACÍ

Modul I. Legislativa provozování

Modul II. Požadavky na procesy a kvalitu produktů

Modul III. Znakyintegračního sociálního podniku OZP

SYSTÉM HODNOCENÍ KVALITY ŘÍZENÍ ORGANIZACE

SEBEHODNOTÍCÍ ZPRÁVA

- Žadatel zpracuje sebehodnotící zprávu dle uvedených požadavků a zašle ERGOTEP CSR INSTITUTU, o. p. s. Zábořská 93, 539 44 Proseč.
- Organizace žádá o propůjčení ochranné známky
 - a) PRÁCE POSTIŽENÝCH — Zaměstnavatel OZP
 - b) PRÁCE POSTIŽENÝCH — Integrační sociální podnik OZP

Úplný název organizace žadatele:			
Adresa firmy žadatele:	Ulice: Město: Kraj:	PSČ:	
Webové stránky:			
IČO:		DIČ:	

Statutární zástupce společnosti:	Příjmení:	Jméno:	
	Příjmení:	Jméno:	
	Příjmení:	Jméno:	
	Příjmení:	Jméno:	
Kontaktní osoba:		Pracovní pozice:	
Telefon:		Fax:	
Mobilní telefon:		E-mail:	

Seznam provozoven

(uved'te zaměření/typ provozu, např. pekárna,... apod.)

Adresa provozovny	Zaměření provozovny	Jméno odpovědného pracovníka	Telefon	Počet pracovníků zdraví/postižení	Provozní doba od-do

1. Popište, čím se zabývá vaše organizace. Charakterizujte co, proč a jak vaše organizace dělá.

2. Jste poskytovateli sociálních služeb?

Uvedte číslo jednací rozhodnutí, na jehož základě jste oprávněni poskytovat sociální službu.

3. Zhodnoťte postavení vaší organizace na trhu.

SWOT analýza, zhodnocení hospodářských výsledků za poslední 3 roky.

4. Popište vaše vize, cíle a strategii rozvoje.

MODUL I. – LEGISLATIVA PROVOZOVÁNÍ

Postup vyplňování:

- 1) Žadatel ve sloupci PLNĚNÍ odpoví ANO/NE označením X.
- 2) Žadatel vyplní sloupec DOKUMENTY.

Ve sloupci DOKUMENTY jsou pro představu žadatele uvedeny příklady dokumentů, kterými je možné doložit plnění daného kritéria.

Legislativa provozu

KRITÉRIUM	PLNĚNÍ		DOKUMENTY
	ANO	NE	
1. Jsou k dispozici doklady o odborné způsobilosti žadatele?			<i>Výpis z obchodního a živnostenského rejstříku</i>
2. Máte uzavřenou smlouvu s Úřadem práce ČR?			<i>Smlouva s Úřadem práce ČR</i>
3. Jste poskytovatelem náhradního plnění?			<i>Výpis z registru náhradního plnění</i>
4. Máte zpracovanou organizační strukturu?			<i>Organizační struktura</i>
5. Máte zpracován organizační řád?			<i>Organizační řád</i>
6. Vedete knihu úrazů?			<i>Kniha úrazů</i>
7. Máte zpracovanou směrnici BOZP a PO?			<i>Směrnice BOZP a PO</i>
8. Máte smlouvu s poskytovatelem pracovně lékařských služeb?			<i>Smlouva s lékařem</i>
9. Vyplácíte zaručenou mzdu pro jednotlivé skupiny prací?			<i>Platové výměry</i>
TENTO MODUL MUSÍ BÝT SPLNĚN 100 %			

MODUL II. – POŽADAVKY NA PROCES A KVALITU PRODUKTŮ

Postup vyplňování:

- 1) Hodnotitel vyplní bodové hodnocení Modulu II.
- 2) Žadatel vyplní sloupec DOKUMENTY.

Ve sloupci DOKUMENTY jsou pro představu žadatele uvedeny i příklady dokumentů, kterými je možné doložit plnění daného kritéria.

Požadavky na proces a kvalitu produktu

KRITÉRIUM		BODY		DOKUMENTY
		MAXI MUM	UDĚ LENO	
1.	<p>Je zabezpečeno, že výrobky, které by měly nést označení „PRÁCE POSTIŽENÝCH,“ vyrábí zdravotně postižení?</p> <p>Je zabezpečeno, že služby, které by měly nést označení „PRÁCE POSTIŽENÝCH,“ poskytují zdravotně postižení?</p>	12		<i>Seznam pracovníků provozovny s vyznačením zdravotně postižených</i>
2.	Jsou pracovníkům zadávány práce s jasnou specifikací postupu a očekávaného výsledku?	5		<i>dokument možný k vyžádání</i>
3.	Jsou pracovníkům poskytnuty komponenty / suroviny / podmínky zajišťující dosažení očekávaného výsledku?	5		
4.	Mají pracovníci pro konkrétní práci potřebnou odbornou a zdravotní způsobilost?	7		<i>doklady o zdravotní způsobilosti pro konkrétní práci</i>
5.	Jsou pracovníci vyškoleni k obsluze zařízení potřebných pro výkon své práce?	7		<i>dokumenty, vzorky</i>
6.	Je každé pracoviště, kde pracují lidé se zdravotním postižením, přizpůsobeno jejich možnostem, schopnostem a potřebám?	10		
7.	Je na pracovišti trvale udržován účelný pořádek a čistota?	5		
8.	Jsou s pracovníky přebírány, kontrolovány a projednávány výsledky jejich práce se zhodnocením výsledku, příp. s následnými opatřeními?	5		<i>střediskové knihy, evidence</i>
9.	Máte definovány kompetence a odpovědnosti vedoucích pracovníků?	5		<i>doklad o stanovení odpovědnosti</i>
10.	Jsou na základní činnosti a vztahy s obchodními a společenskými partnery uzavřeny smlouvy?	5		<i>příklady smluv</i>

11.	Udržuje organizace soustavu interních předpisů pro řízení činností zdravotně postižených, odpovídající potřebám organizace s ohledem na její velikost, rozsah činností, organizační uspořádání atd.	5		<i>úplná soustava existujících interních předpisů</i>
12.	Existuje efektivní způsob motivace zaměstnanců se zdravotním postižením k úspěšným výsledkům jejich práce?	5		<i>popis motivačních opatření</i>
CELKOVÉ HODNOCENÍ II. MODULU		76		splněno na%

MODUL III. – ZNAKY INTEGRAČNÍHO SOCIÁLNÍHO PODNIKU OZP

Znaky integračního sociálního podniku OZP — ČÁST A

Postup vyplňování:

3) Žadatel ve sloupci **PLNĚNÍ** odpoví ANO/NE označením X.

4) Žadatel vyplní sloupec **DOKUMENTY**.

Ve sloupci **DOKUMENTY** jsou pro představu žadatele uvedeny příklady dokumentů, kterými je možné doložit plnění daného kritéria.

	KRITÉRIUM	PLNĚNÍ		DOKUMENTY
		ANO	NE	
1.	Máte zapracovány obecné principy sociálního podniku ve svých společenských smlouvách?			<i>zakládací dokumenty</i>
2.	Máte zavedenu reinvestici zisku na úrovni fondu reinvestice zisku, včetně evidence výdajů fondu reinvestice?			<i>dokument možný k vyžádání</i>
3.	Máte zavedenu integrační personalistiku?			
TENTO MODUL MUSÍ BÝT SPLNĚN 100 %				

Znaky integračního sociálního podniku OZP — ČÁST B

Postup vyplňování:

3) Hodnotitel vyplní bodové hodnocení Modulu III. Část B

4) Žadatel vyplní sloupec DOKUMENTY.

Ve sloupci DOKUMENTY jsou pro představu žadatele uvedeny i příklady dokumentů, kterými je možné doložit plnění daného kritéria.

KRITÉRIUM		BODY		DOKUMENTY
		MAXI MUM	UDĚ LENO	
1.	Nabízíte svým zaměstnancům zkrácené pracovní úvazky?	7		<i>příklady smluv</i>
2.	Nabízíte svým zaměstnancům kombinaci pracovních pozic?	5		<i>popis opatření</i>
3.	Jak máte nastavenou komunikaci s ošetřujícími a speciálními lékaři?	5		<i>úplná soustava existujících interních předpisů</i>
4.	Máte zajištěnu bezbariérovost?	5		
5.	Upravujete speciálně pracoviště pro zaměstnance OZP?	5		
6.	Zajišťujete svoz zaměstnanců do zaměstnání?	5		
7.	Organizujete vzdělávací aktivity?	5		
8.	Provozujete sociální službu směřující k zaměstnanosti či integraci OZP?	5		
9.	Organizujete sociální bydlení?	5		
10.	Máte zavedenu reinvestici zisku na úrovni deklaratorní?	5		
CELKOVÉ HODNOCENÍ II. MODULU		52		splněno na%

CELKOVÉ HODNOCENÍ JEDNOTLIVÝCH MODULŮ

	POŽADAVEK		ZÍSKÁNO		BODY	
					ANO	NE
I. MODUL	100 %		bodů			
II. MODUL	min. 57 bodů	min. 75 %	bodů	%		
III. MODUL ČÁST A	100 %		bodů			
III. MODUL ČÁST B	min. 39 bodů	min. 75 %	bodů	%		

ZÁVĚREČNÉ HODNOCENÍ ZNÁMKA PRÁCE POSTIŽENÝCH — ZAMĚSTNAVATEL OZP

Hodnotitel konstatuje, že organizace získala% z možných... bodů, což činí více / méně, jak 75 % možných.

Hodnotitel doporučuje / nedoporučuje propůjčení práva užívat ochrannou známku PRÁCE POSTIŽENÝCH — ZAMĚSTNAVATEL OZP.

ZÁVĚREČNÉ HODNOCENÍ ZNÁMKA PRÁCE POSTIŽENÝCH — INTEGRAČNÍ SOCIÁLNÍ PODNIK OZP

Hodnotitel konstatuje, že organizace získala% z možných... bodů, což činí více / méně, jak 75 % možných.

Žadatel závazně prohlašuje, že veškeré uvedené údaje a skutečnosti jsou pravdivé a nezkreslené. Hodnotitel doporučuje / nedoporučuje propůjčení práva užívat ochrannou známku PRÁCE POSTIŽENÝCH — ISP OZP.

Jméno zpracovatele:	Datum zpracování:	Razítko a podpis statutárního zástupce:
---------------------	-------------------	--

Vyplňuje hodnotitel při ukončení místního šetření:

Jméno zpracovatele:	Datum ověření:	Podpis hodnotitele:
---------------------	----------------	---------------------

Příloha B – Etický kodex družstva invalidů Ergotep

Etický kodex Ergotep, družstva invalidů

Tento vnitřní předpis se vztahuje na všechny zaměstnance firmy Ergotep, d. i. Náš závazek je vytvořit zdravé a bezpečné pracoviště pro každého zaměstnance.

VŠEOBECNÉ ZÁSADY

1. Poskytujeme služby a vystupujeme tak, abychom vždy zachovali dobré jméno firmy a našich klientů.
2. Respektujeme lidi a prostředí kolem nás.
3. Chováme se zodpovědně vůči společnosti a snažíme se přispívat k rozvoji svého okolí.
4. Podporujeme charitativní a vzdělávací aktivity a veřejně prospěšnou činnost.
5. Chráníme svou nezávislost, řídíme se zákonnými normami a předpisy platnými v ČR a v zemích, kde podnikáme.
6. Obecně prospěšným cílem firmy je vytvářet vhodná pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením, rozvíjet jejich profesní potenciál, zvyšovat prestiž práce osob se zdravotním postižením, naplňovat principy sociálního podniku a zvyšovat povědomí veřejnosti o přínosech sociální ekonomiky.
7. Vytváříme pracovní příležitosti pro osoby znevýhodněné na trhu práce a k tomu jim poskytujeme přiměřenou pracovní podporu.

ZAMĚSTNANECKÉ VZTAHY

Pro firmu Ergotep, d. i. má klíčový význam pevný vztah se zaměstnanci, jehož základem je vzájemná úcta a důstojnost.

1. Poskytujeme bezpečné a zdravé prostředí a stále usilujeme o jeho zlepšování.
2. Nepřipouštíme žádnou diskriminaci či obtěžování.
3. Ceníme si různorodosti našich zaměstnanců a považujeme ji za výhodu, kterou je nutné podporovat, rozšiřovat a efektivně využívat.
4. Zaměstnancům poskytujeme možnost, aby mohli vznášet oprávněné obavy a stížnosti svému nadřízenému, který zajistí řádné přezkoumání a vhodnou nápravu bez jakýchkoli postihů.
5. Dáváme svým zaměstnancům možnosti vzdělávání a školení, které podporují jejich odborný růst a budoucí plány profesního rozvoje.
6. Zaměstnanci jednají s ostatními s taktem a pochopením.
7. Respektujeme důvěrné informace a zachováváme obchodní tajemství.
8. Nezneužíváme neveřejné informace.

CHOVÁNÍ NA NAŠEM TRHU

1. Respektujeme dohodnuté smluvní podmínky.
2. S klienty a obchodními partnery jednáme vždy s respektem, čestně a zdvořile.
3. Nenabízíme jakékoli platby či odměny osobám nebo subjektům s cílem získat a udržet si obchodní výhody či příležitosti.
4. Nepřijímáme žádné nepatřičné platby nebo odměny, které by přiměly firmu jednat v rozporu se svými stanovenými povinnostmi.

5. Všechny finanční transakce jsou zahrnuty v účetnictví.
6. Dodržujeme platební morálku.
7. Naše IT postupy mají kontrolní a bezpečnostní prvky, které zajistí dostatečnou ochranu údajů našich zákazníků.

ŽIVOTNÍ PROSTŘEDÍ

1. Neustále zlepšujeme pracovní procesy, plány, školení, tak aby nezasahovaly negativně do životního prostředí.
2. Do procesu environmentálního řízení zapojujeme své pracovníky, partnery a dotčené strany.
3. Usilujeme o to, aby škodlivé dopady z naší činnosti na životní prostředí byly, co nejmenší.

Udáváme směr sociálnímu podnikání.

Příloha C – Náhled na portál www.isp.21.cz

The screenshot shows the website 'ISP 21 Portál o integračním sociálním podnikání'. The main article is titled 'PLACKACOM: Studium na střední škole? Vytváříme i byznys!' and is dated 03/04/2019. Below the article is a photo of a classroom with students, some in wheelchairs, and a teacher. To the right, there is a 'Související' (Related) section with three items:

- ROZHOVOR** 02/08/2019: Kluk z vozíku, co chce dobývat svět. „Jednou chci být v Googlu.“
- ROZHOVOR** 04/02/2019: Naději handicapovaným dala paní Olga „Udržujeme prestiž, abychom jejím jménu nedělali ostudu,“ říká ředitelka umikátní školy
- REPORTÁŽ** 02/03/2019: Projekt „Do praxe bez bariér“ byl zahájen!

At the bottom of the page, there is a 'Další události' (Further events) section.

Poznámky

Partneři projektu

ABC servis Pardubice, s. r. o.
Mladých 325, 530 09 Pardubice- Polabiny
www.abcservispce.cz

ABC servis Pardubice s. r. o.

Dřevovýroba Otradov, s. r. o.
Otradov 56, 539 43 Krouna



Pro-Charitu, s. r. o.
Manželů Burdychových 245, 549 41 Červený Kostelec
www.pro-charitu.cz



Sdružení Neratov, z. s.
Bartošovice v Orlických horách 84, 517 61 Rokytnice v Orlických horách
www.neratov.cz



Symetrie, s. r. o.
Kupkova 54, 638 00 Brno
www.symetrie.cz

 symetrie

Zenová zahrada, s. r. o.
Hornická 1426, 431 11 Jirkov



Portál ISP21

je webovou platformou projektu sociální inovace Ergoprogress.



REPORTÁŽE



ROZHOVORY



TEORIE ISP OZP



BLOGY



DISKUSE



KALENDÁŘ AKCÍ



AKTUALITY



SLOVNÍK POJMŮ

inFORMUJEME svět integračního sociálního podnikání



www.isp21.cz