

PRINCIPY INTEGRAČNÍHO SOCIÁLNÍHO PODNIKU

Indikátory mohou nabývat pouze dvou hodnot: ANO (splněno) X NE (nesplněno).

Sociální podniky musí naplňovat jak preambuli, tak i všechny tři principy.

Princip	Indikátor	Definice/Důkaz/Zdroj ověření
0. preambule		
a) Hlavním společensky prospěšným cílem je zaměstnávání a začleňování osob se specifickými potřebami; tento cíl/cíle jsou formulovány v základacích dokumentech.	Oa1. Hlavním společensky prospěšným cílem je zaměstnávání a začleňování osob se specifickými potřebami; tento cíl/cíle jsou formulovány v základacích dokumentech a tyto dokumenty jsou veřejně dostupné.	<p><u>Definice:</u> Explicitní formulace společensky prospěšného cíle zaměstnávání a začleňování osob se specifickými potřebami v základacích dokumentech, případně jiných právně závazných dokumentech podniku, a zároveň zveřejnění těchto dokumentů na webu organizace nebo jiném veřejně a bez překážek dostupném místě (nestačí vyvěšení v Obchodním rejstříku na www.justice.cz).</p> <p><u>Důkaz:</u> Přihlášení se ke společensky prospěšnému cíli v základacích dokumentech.</p> <p><u>Zdroj ověření:</u> Zakládací dokument. Webové stránky podniku.</p>
	<i>Jedná se o přihlášení se ke společensky prospěšnému cíli zaměstnávání a začleňování osob se specifickými potřebami. O společensky prospěšném cíli by měla být informována i veřejnost z důvodu transparentnosti sociálního podniku. Organizace může mít několik společensky prospěšných cílů, tj. kromě zaměstnávání a začleňování osob se specifickými potřebami lze přidat cíl environmentální, regionální, komunitní, kulturní apod.</i>	
	Oa2. Sociální podnik má zpracován kodex. V kodexu se přihlásí k sociálnímu podnikání, popíše svůj společensky prospěšný cíl, principy a charakteristiky.	<p><u>Důkaz:</u> Kodex sociálního podniku je zveřejněn na webu podniku.</p> <p><u>Zdroj ověření:</u> Webové stránky podniku.</p>

<p><i>Kodex má funkci deklaráce a je výrazem přihlášení se k sociálnímu podnikání, resp. k obsahu této tabulky. Neměl by být delší než 1-2 stránky. Měl by být pro sociální podnik vodítkem, jak vnímá sociální podnikání a jak jeho principy hodlá naplňovat. TESSEA ČR zpracovala vzorový kodex, který mohou využívat zejména mikropodniky a začínající sociální podniky. Je žádoucí, aby si každý sociální podnik tento vzorový kodex rozpracoval a upravil pro vlastní podmínky.</i></p>		
<p>1. sociální princip</p>		
<p>a) Zaměstnávání a začleňování osob se specifickými potřebami-</p>	<p>1a1. Podíl osob se specifickými potřebami tvoří více než 30 % zaměstnanců, má specifikované cílové skupiny, na které jsou zaměřeny jeho aktivity, a tyto informace jsou veřejně dostupné.</p>	<p><u>Definice:</u> Uvádí se údaj o průměrných ročních přepočtených počtech zaměstnanců (výpočet definuje ustanovení § 15 vyhlášky č. 518/2004 Sb).¹ Do kategorie se specifickými potřebami patří: lidé se zdravotním postižením, mládež a mladí dospělí v obtížné životní situaci, lidé bez přístřeší a po výkonu trestu, lidé se závislostmi, etnické menšiny, dlouhodobě nezaměstnaní, lidé pečující o rodinné příslušníky, případně další skupiny, které jsou definovány Ministerstvem práce a sociálních věcí, Úřady práce ČR apod., případně pokud lze jejich znevýhodnění podložit odbornou studií.</p> <p><u>Důkaz:</u> Poměr zaměstnanců se specifickými potřebami vůči celkovému počtu zaměstnanců a seznam cílových skupin zveřejněný ve zprávě o činnosti/výroční zprávě.</p> <p><u>Zdroj ověření:</u> Zpráva o činnosti/výroční zpráva.</p>
	<p><i>Jedná se o základní charakteristiku integračního sociálního podniku. Sociální podniky zaměstnávají osoby s různými specifickými potřebami. Specifické potřeby jsou zohledněny v strategiích, pracovních plánech a v podpůrných programech. Pro některé sociální podniky je vhodné zaměstnávat osoby z různých cílových skupin, protože je to obohacující jak pro ně, tak i pro celou organizaci.</i></p>	

¹ Aktuální znění legislativy viz <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/>.

	<p>1a2. Zaměstnancům se specifickými potřebami je poskytována podpora zohledňující tyto jejich specifické potřeby.</p>	<p><u>Důkaz:</u> Existuje pracovní pozice, která má na starost podporu zaměstnanců se specifickými potřebami. Obsah podpory lze doložit náplní práce, případně dokladem o poskytnutí služby a jejím charakteru (pokud je podpora externí). Existence interní směrnice, která popisuje způsob poskytování podpory. Popis naplňování konkrétních aktivit dle směrnice je zveřejněn ve zprávě o činnosti/výroční zprávě.</p> <p><u>Zdroj ověření:</u> Doklad o poskytnutí externí služby nebo náplň práce. Interní směrnice. Zpráva o činnosti/výroční zpráva.</p>
	<p><i>Mezi možné způsoby poskytování podpory zaměstnancům se specifickými potřebami patří např. zkrácené úvazky, individuálně nastavená pracovní doba, home office, individuální plány rozvoje, motivační a hodnotící pohovory, úpravy pracovního prostředí, pomoc s hledáním bydlení, pomoc s řešením exekucí a/nebo ostatních osobních problémů. Podpora je zde požadována také ve smyslu personálního zabezpečení v oblasti péče o potřeby zaměstnanců se specifickými potřebami.</i></p> <p><i>Podnik si sám stanoví zdroje ověření pro to, co popíše v interní směrnici.</i></p> <p><i>Je možné mít v jedné směrnici popsán společně způsob poskytování podpory zaměstnancům se specifickými potřebami i systém posilování kompetencí všech zaměstnanců.</i></p> <p><i>U mikropodniků je možné mít vše, co se týká povahy jejich sociálního podnikání, popsáno v jedné interní směrnici. Tento komentář se týká celé tabulky.</i></p>	

<p>b) Participativní a demokratický charakter podniku.</p>	<p>1b1. Podnik má zpracovaný dokument, který obsahuje konkrétní aktivity, jak se participativní a demokratický charakter v jeho činnosti projevuje vně i uvnitř.</p>	<p><u>Důkaz:</u> Popis konkrétního způsobu naplňování participativního a demokratického charakteru podniku v interní směrnici. Popis naplňování konkrétních aktivit dle směrnice je zveřejněn ve zprávě o činnosti/výroční zprávě. <u>Zdroj ověření:</u> Interní směrnice. Zpráva o činnosti/výroční zpráva.</p>
	<p><i>Jedná se o spojení 3 charakteristik, které byly původně uváděny samostatně: účast zaměstnanců a členů na směřování podniku, spolupráce sociálního podniku s místními aktéry a přednostní uspokojování potřeb místní komunity a místní poptávky. V sociálním podniku jde o podporu a rozvoj sociálních vztahů primárně celého podniku, tj. dovnitř i navenek, teprve z toho pak profitují zaměstnanci se specifickými potřebami.</i></p> <p><i>Podnik aktivně zapojuje zaměstnance a členy do plánování aktivit podniku podle možností a s ohledem na specifické potřeby zaměstnanců. Zaměstnanci jsou informováni o směřování podniku, na jakých hodnotách je postaven, k jakým cílům směřuje a jakými aktivitami jsou cíle naplňovány. Zaměstnanci a členové jsou, pokud je to možné, zapojováni do strategického plánování.</i></p> <p><i>Podnik může mít zpracovanou krátkou strategii spolupráce s místními aktéry (obec, regionální firmy, neziskovky, školy a platformy, kraj), kde jsou popsány aktivity obchodního i jiného charakteru, jimiž podnik uspokojuje místní poptávku a potřeby místní komunity.</i></p> <p><i>Podnik si sám stanoví zdroje ověření pro to, co popíše v interní směrnici.</i></p> <p><i>Podnik může vytvářet samostatný dokument, nebo musí být schopen doložit zpracování v již existujících dokumentech. O konkrétních aktivitách informuje ve zprávě o činnosti nebo ve výroční zprávě.</i></p>	

<p>c) Důraz na rozvoj a/nebo udržení kompetencí zaměstnanců.</p>	<p>1c1. Zaměstnavatel má vytvořen vlastní systém posilování a/nebo udržení kompetencí odpovídající jeho specifickým podmínkám, který je popsán v interním dokumentu.</p>	<p><u>Důkaz:</u> Popis systému posilování a/nebo udržení kompetencí zaměstnanců v interní směrnici. Popis naplňování konkrétních aktivit dle směrnice je zveřejněn ve zprávě o činnosti/výroční zprávě <u>Zdroj ověření:</u> Interní směrnice. Zpráva o činnosti/výroční zpráva.</p>
<p><i>Zahrnuje interní i externí školení. Není dané, jaký počet či podíl zaměstnanců se specifickými potřebami musí být proškolen. V praxi je v odůvodněných případech dostačující opětovná stejná kvalifikace či udržení pracovních návyků a dovedností – i to může být předmětem plánu osobního rozvoje.</i> <i>Podnik si sám stanoví zdroje ověření pro to, co popíše v interní směrnici.</i> <i>Je možné mít v jedné směrnici popsán společně způsob poskytování podpory zaměstnancům se specifickými potřebami i systém posilování kompetencí všech zaměstnanců.</i></p>		
<p>2. ekonomický princip</p>		
<p>a) Případný zisk je používán přednostně pro rozvoj sociálního podniku a/nebo pro naplnění společensky prospěšných cílů.</p>	<p>2a1. Více než 50 % případného zisku je reinvestováno do rozvoje sociálního podniku a/nebo naplňování deklarovaných společensky prospěšných cílů. Informace o distribuci a využití případného zisku je veřejně dostupná.</p>	<p><u>Důkaz:</u> Informace o způsobu využití případného zisku po zdanění je zveřejněna v přílohách účetních závěrek z posledního a předposledního účetního období. Informace o využití případného zisku po zdanění z minulých let ve zprávě o činnosti/výroční zprávě. <u>Zdroj ověření:</u> Účetní závěrky z posledního a předposledního účetního období. Zpráva o činnosti/výroční zpráva.</p>
<p><i>Využití přebytku hospodaření v daném roce není reinvesticí zisku. U reinvestice zisku se jedná o to, jak je využit zisk po zdanění, který se vykáže v účetní závěrce daného roku, v roce následujícím, event. ještě v dalších letech.</i> <i>Zisk lze využít na investice do hmotného majetku nebo vytvořit fond reinvestic.</i> <i>Zisk může být dočasně akumulován v rezervním fondu.</i></p>		

b) Nezávislost (autonomie) v manažerském rozhodování a řízení na veřejné správě.	2b1. Manažerské řízení podniku je nezávislé na veřejné správě.	<p><u>Důkaz:</u> Popis autonomie řízení a manažerského rozhodování nezávislém na veřejné správě v zakládacích dokumentech nebo závazných vnitřních předpisech organizace.</p> <p><u>Zdroj ověření:</u> Zakládací dokumenty. Závazné vnitřní předpisy organizace.</p>
	<p><i>Nezávislostí se zde míní autonomie v manažerském rozhodování a řízení. Nezávislost se posuzuje v těchto oblastech: řídicí struktura, rozhodovací pravomoci, dispozice podpisovým právem a schvalovací procesy.</i></p> <p><i>Pokud je jedním ze zřizovatelů obec, její celkový vlastnický podíl v podniku musí být menší než 50 %. Pokud je zřizovatelem více obcí, vlastnický podíl každé z těchto obcí musí být menší než 50 %. V zakládacích dokumentech sociálního podniku je vymezena míra nezávislosti na těchto jednotlivých obcích, která spočívá v dodržování principů demokratického řízení a široké participace a žádná z těchto obcí nedisponuje většinou rozhodovacích práv.</i></p> <p><i>Zřizovatelem může být dobrovolný svazek obcí, který je složen nejméně ze tří obcí a žádná z nich v něm nedisponuje většinou rozhodovacích práv.</i></p>	
c) Alespoň minimální podíl tržeb z prodeje výrobků a služeb na celkových výnosech.	2c1. Tržby z prodeje výrobků a/nebo služeb tvoří alespoň 30 % z celkových výnosů podniku.	<p><u>Důkaz:</u> Tržby z prodeje výrobků a/nebo služeb v účetní závěrce podniku z posledního ukončeného období tvoří alespoň 30 % z celkových výnosů.</p> <p><u>Zdroj ověření:</u> Účetní závěrka podniku z posledního ukončeného období.</p>
	<p><i>Sociální podnik mívá často vícezdrojové financování, ale aby se ještě jednalo o podnik, neměly by tržby z podnikání klesnout pod 30 % z celkových výnosů. Pro sociální podniky v prvním roce činnosti není 30 % tržeb závazných.</i></p>	

<p>d) Omezení nakládání s majetkem, pokud ho do podniku vložila obec (tzv. uzamčení aktiv).</p>	<p>2d1. Pokud obec vložila do podniku majetek, má podnik v zakládacích dokumentech stanoveno jeho převedení v případě svého zániku na obec.</p>	<p><u>Důkaz:</u> Omezení nakládání s majetkem je stanoveno v zakládacích dokumentech, případně jiných právně závazných dokumentech podniku. <u>Zdroj ověření:</u> Zakládací dokumenty, případně jiné právně závazné dokumenty podniku.</p>
<p><i>Jedná se o jeden ze základních principů sociálních podniků v západní Evropě. Jeho cílem je umožnit veřejné správě bezúplatný převod nemovitého majetku na sociální podnik a zároveň zabránit převedení tohoto majetku do soukromých rukou v případě jeho zániku.</i></p>		
<p>3. environmentální princip</p>		
<p>a) Zohledňování environmentálních aspektů výroby i spotřeby a/nebo provozování aktivit prospívajících životnímu prostředí.</p>	<p>3a1. Podnik má formulované zásady environmentálně šetrné výroby, spotřeby a provozu, které naplňuje v praxi, a/nebo provozuje aktivity prospívajících životnímu prostředí.</p>	<p><u>Důkaz:</u> Zásady environmentálně šetrné výroby, spotřeby a provozu a/nebo provozování aktivit prospívajících životnímu prostředí jsou popsány v interní směrnici. Popis naplňování konkrétních aktivit dle směrnice je zveřejněn ve zprávě o činnosti/výroční zprávě. <u>Zdroj ověření:</u> Interní směrnice. Zpráva o činnosti/výroční zpráva.</p>
<p><i>Každý sociální podnik by se měl vědomě chovat ekologicky. Sociální podnik svými aktivitami přispívá k řešení některého z environmentálních problémů (míra přispění záleží na možnostech a charakteru podniku). Podle charakteru svého podnikání si vybere, kterou cestou se vydat. Podnik případně cesty kombinuje. Zde není důležitý maximalismus plnění, ale buď zahájení procesu nebo rozvoj již stávajících environmentálně šetrných aktivit, které má podnik zformulován podle svých zásad ve svých strategiích a je schopen doložit naplňování v podobě konkrétních aktivit. Podnik si sám stanoví zdroje ověření pro to, co popíše v interní směrnici.</i></p>		

Úpravy tabulky principů zpracovala pracovní skupina Principy a definice TESSEA v letech 2022 - 2023.

Tabulku principů schválila členská schůze TESSEA v červnu 2023.