PROJEKT ČINNOSTI

Příloha žádosti o přiznání statusu integračního sociálního podniku podle § 5 a § 7 zákona č. 468/2024 Sb.

Žadatel: Disway z.s. | IČO: 03103081 | Havlíčkova 210, Horní Kamenice, 407 21 Česká Kamenice

Datum aktualizace: 5. listopadu 2026 | Podklad: žádost o status a personální přehled II. čtvrtletí 2026

1. Účel a hospodářská činnost

Disway z.s. působí v oblasti zpřístupňování cestování osobám se zdravotním postižením a dalším osobám s omezenou mobilitou či orientací. V rámci soustavné činnosti zajišťuje mapování přístupnosti turistických tras, objektů a služeb, zpracování a správu dat, digitální nástroje, odborné poradenství, vzdělávání, organizaci akcí a související služby. Zaměstnávání osob se specifickými potřebami je integrální součástí této činnosti. Spolek bude vytvářet pracovní příležitosti s přiměřenou podporou a podporovat přechod na otevřený trh práce nebo stabilní pracovní uplatnění.

Činnost je vykonávána v souladu s hodnotami sociální a environmentální udržitelnosti, solidarity, důvěry, vzájemnosti, místního rozvoje, sociální soudržnosti a začleňování (§ 1 odst. 2).

2. Konkrétní hospodářská a společensky prospěšná činnost Disway

Disway z.s. vznikl v roce 2014 jako spolek cestovatelů se zdravotním postižením, jejich podporovatelů a přátel. Jeho účelem je podpora přístupného cestování a odstraňování fyzických i informačních bariér. Soustavná hospodářská činnost se rozvíjí v rámci oprávnění zapsaných ve spolkovém rejstříku, zejména poskytování softwaru a zpracování dat, odborného poradenství, vzdělávání, vydavatelské činnosti a zprostředkování služeb.

2.1. Mapování přístupnosti a odborná datová práce

Zaměstnanci provádějí terénní mapování turistických tras, kulturních a přírodních cílů, ubytování, stravování, hygienického zázemí a dopravních návazností. Zjišťují parametry významné pro osoby s omezenou schopností pohybu nebo orientace, pořizují dokumentaci, kontrolují úplnost údajů a předávají výsledky ke zveřejnění. Pracovní postup kombinuje měření, fotodokumentaci, rozhovory s provozovateli a uživatelské ověření. Úkoly lze dělit na terénní, administrativní a digitální podle schopností jednotlivých zaměstnanců.

2.2. Digitální nástroje Disway Trails

Disway Trails je digitální nástroj pro plánování cest s informacemi o přístupnosti tras a míst. Zaměstnanci se podílejí na správě databáze, aktualizaci záznamů, kontrole fotografií, práci s mapami, přípravě popisů a uživatelském testování. Starší prezentační materiál spolku uvádí 17 česko-německých tras a 15 tematických oblastí popisu překážek; jde o historický výsledek projektu, nikoliv o garantovaný aktuální počet tras. Webová prezentace zdůrazňuje ověřování informací samotnými uživateli.

2.3. Odborné služby, vzdělávání a partnerství

Spolek může v rámci svých oprávnění poskytovat konzultace k přístupnosti, odborné podklady a studie, školení mapovačů, osvětové a vzdělávací akce a spolupráci s obcemi, turistickými organizacemi a provozovateli služeb. Tyto činnosti vytvářejí skutečné pracovní příležitosti a zároveň zvyšují dostupnost

cestování pro veřejnost. Česko-německá spolupráce a projektové partnerství jsou součástí dosavadní historie Disway.

3. Plánovaný počet zaměstnanců a cílové skupiny (§ 7 písm. a)

Plánovaný počet všech zaměstnanců integračního sociálního podniku: 10 osob. Plánované úvazky budou určeny podle skutečně sjednané pracovní doby; historický čtvrtletní přepočet za II. čtvrtletí 2026 je uveden níže.

Personální evidence zachycuje více osob v různých obdobích; pro projekt se plánuje 10 zaměstnanců. Podle aktuálního jmenného přehledu je uvedeno 7 pracovníků, z nichž 6 je označeno jako cílová skupina a Kateřina Myslivcová se do cílové skupiny zatím nezapočítává. Plánovaný počet zaměstnanců se specifickými potřebami je 6 z 10 osob, za podmínky ověření zákonných předpokladů a pracovních poměrů.

Plánované cílové skupiny: osoby se zdravotním postižením (§ 3 písm. b); osoby splňující podmínky evidence Úřadu práce a některou další podmínku podle § 3 písm. a); případně osoby využívající zákonem vymezené služby sociální prevence (§ 3 písm. c), pouze po ověření druhu služby a rozhodného období. Plánované rozdělení: nejméně 3 OZP, další 3 osoby z ostatních doložených zákonných skupin; přesné rozdělení bude stanoveno podle dokladů.

Pro účely podílu se bude vycházet z pracovněprávní evidence a skutečných úvazků, nikoli pouze z počtu osob. U kategorií, pro které platí dvouleté časové omezení, bude sledována doba od vzniku pracovního poměru (§ 2 odst. 1).

3.1. Čtvrtletní přepočtené stavy – II. čtvrtletí 2026

3.2. Struktura zaměstnanců uvedená v podkladové tabulce

Zdrojem údajů je personální tabulka Disway za II. čtvrtletí 2026. Plán 10 zaměstnanců je aktuální zadání žadatele; konkrétní plánovaný počet osob se specifickými potřebami a jejich úvazky musí odpovídat aktuální personální sestavě.

4. Pracovní pozice a pracovní integrace

Pracovní pozice zahrnují mapovače přístupnosti, vedoucí mapování, pracovníka marketingu a související koordinační a datové činnosti. Konkrétní rozvržení odpovědností a úvazků se řídí pracovními smlouvami a personálním plánem.

Pracovní integrace zahrnuje zaškolení v metodice mapování, digitální gramotnosti, bezpečnosti práce, týmové komunikaci, samostatném plánování úkolů, jednání s klienty a prezentaci výsledků. Podle potřeb lze upravit pracovní dobu, organizaci práce, pracovní pomůcky a formu předávání zadání.

5. Posilování sociálních kompetencí (§ 7 písm. b)

Podnik bude cíleně rozvíjet: komunikaci a spolupráci v týmu; orientaci v pracovních povinnostech a právech; dochvilnost a organizaci času; řešení konfliktů; samostatné vyřizování běžných záležitostí; digitální a finanční gramotnost; orientaci na trhu práce a schopnost ucházet se o zaměstnání.

Podpora bude probíhat prostřednictvím individuálních konzultací, praktického nácviku při práci, mentoringu, skupinových školení a zpětné vazby. Pokrok bude zaznamenáván do individuální dokumentace a vyhodnocován s ohledem na výchozí situaci zaměstnance.

6. Podpora podle § 2 odst. 2

Každému zaměstnanci se specifickými potřebami bude nabídnuta podpora přiměřená jeho situaci, zejména informace o pracovních možnostech, pracovní a sociální poradenství, pomoc s komunikací s institucemi, orientací v dostupných službách, přípravou životopisu a pohovoru, doprovázení při řešení záležitostí nezbytných pro pracovní a sociální začlenění. Podpora bude poskytována s respektem k důstojnosti, samostatnosti a soukromí zaměstnance.

7. Vstupní diagnostika a individuální plán (§ 2 odst. 3)

U všech zaměstnanců podle § 3 s výjimkou osob podle § 3 písm. a) bodu 1 bude provedena vstupní diagnostika bariér, které brání získání zaměstnání u běžného zaměstnavatele mimo chráněný trh práce a mimo integrační sociální podnik. Diagnostika zahrne pracovní zkušenosti, kvalifikaci, kompetence, překážky pracovního uplatnění a dostupné podpůrné zdroje.

Na základě diagnostiky vznikne individuální plán obsahující výchozí stav, alespoň jeden konkrétní hodnotitelný cíl, kroky k jeho dosažení, odpovědné osoby, časový harmonogram a způsob ověření výsledku. Plnění individuálního plánu bude kontrolováno nejméně jednou ročně; podle potřeby bude plán aktualizován.

8. Sociální práce (§ 2 odst. 4)

Zaměstnancům v zákonem určených kategoriích a rozsahu zajistí Disway sociální práci kvalifikovaným sociálním pracovníkem v souladu s § 2 odst. 4 zákona č. 468/2024 Sb. Dnes tuto činnost integrační pracovnice provádí Mgr. Jany Glaserová.

Sociální pracovník bude podle potřeby pomáhat s orientací v sociálním systému, řešením nepříznivé sociální situace, návazností na odborné služby a koordinací podpory. Záznamy budou vedeny pouze v nezbytném rozsahu a s odpovídající ochranou osobních údajů.

9. Organizace, evidence a kontrola

Za realizaci projektu odpovídá statutární orgán Disway z.s.; pověřený pracovník koordinuje personální evidenci, diagnostiku, individuální plány a zajištění podpory. Spolek průběžně eviduje počty zaměstnanců a osoby podle jednotlivých kategorií § 3, dobu předchozí evidence na Úřadu práce a průměrné čtvrtletní přepočtené počty podle § 21.

Jednou za čtvrtletí bude ověřován podíl osob se specifickými potřebami a platnost dokladů. Zpráva o činnosti bude vypracovávána a předkládána podle § 22 zákona. Případná změna projektu činnosti bude řešena postupem podle § 9.

10. Udržitelnost a integrační fond

Po přiznání statusu bude spolek vytvářet integrační fond podle § 17 zákona a udržovat aktiva určená k podpoře zaměstnanců podle § 18. Zdroje hospodářské činnosti, projektové financování a případné příspěvky budou účetně sledovány v souladu s příslušnými pravidly.

Projekt podporuje dlouhodobou dostupnost pracovních míst, rozvoj kompetencí zaměstnanců a kvalitní služby v oblasti bezbariérového cestování.

11. Dosavadní praxe doložená osobními portfolio zaměstnanců

Disway již u zaměstnanců používá individuální plány osobního rozvoje a průběžné záznamy z konzultací. Portfolia uvádějí prodlouženou adaptační fázi, možnost flexibilního uspořádání práce, podporu vedoucích a integrační pracovnice Mgr. Jany Glaserové, měsíční hodnoticí rozhovory a plán odborného vzdělávání. Tato zavedená praxe tvoří východisko pro systém podpory podle § 2 a § 7 zákona.

Mapování přístupnosti: zaměstnanci se učí metodiku POV, práci v terénu, bezpečnost práce, obsluhu aplikace Disway Trails, zadávání tras a objektů a práci s online mapami. Záznamy dokumentují například odborné školení práce s trasami dne 7. 4. 2026 a postupné zapojení do zakázek pro CzechTourism a Středočeskou centrálu cestovního ruchu.

: portfolio zachycuje přizpůsobení pracovního režimu a změnu úvazku na 0,75 od 1. 3. 2026, následné hodnocení vhodnosti úpravy, podporu v digitálních a metodických dovednostech a spolupráci v mapovacím týmu. Současně existuje další pracovní smlouva k projektu Interreg s jiným rozsahem úvazku; pro aktuální personální přepočet je rozhodující platná smluvní dokumentace a evidence zaměstnavatele.

portfolio dokumentuje pracovní úvazek 20 hodin týdně, zaškolování do metodiky a aplikace, týmovou spolupráci, potřebu jasného zadávání a postupné posilování samostatnosti, digitálních dovedností a komunikace. Doklady o invaliditě je nutno vyhodnotit odděleně jako podklad k případnému zařazení do § 3 písm. b).

: portfolio dokumentuje úvazek 20 hodin týdně od 21. 1. 2026, individuální konzultace, metodické zaškolování a rozvoj technických kompetencí. Evidence o zdravotních či sociálních obtížích sama o sobě neprokazuje příslušnost k některé zákonné kategorii § 3.

portfolio uvádí marketingovou pozici na 40 hodin týdně od 15. 11. 2025, plán vzdělávání v marketingu, tvorbě webového obsahu a sociálních sítích, podporu při organizaci práce a měsíční individuální rozhovory.

Podklady k této kapitole: osobní portfolia zaměstnanců
(interní dokumentace Disway, záznamy 2025–2026).

12. Integrační model při výkonu práce

Každý pracovník obdrží přiměřeně upravené zadání, vstupní zaškolení a průběžnou podporu vedoucího. Při mapování se uplatní práce ve dvojici, kontrolní seznamy, vzorové záznamy, přístupné digitální nástroje a možnost kombinovat práci v terénu s prací z domova či v kanceláři podle sjednaných podmínek. Vhodnost režimu se pravidelně vyhodnocuje. Zaměstnanci získávají přenositelné dovednosti v komunikaci, digitální administrativě, plánování, zákaznickém kontaktu a odborném mapování.

U zaměstnanců, na které se vztahuje § 2 odst. 3 zákona, bude provedena vstupní diagnostika bariér a zpracován individuální plán s hodnotitelnými cíli. Plán se nejméně jednou ročně vyhodnotí. Podpora podle § 2 odst. 2 zahrnuje informace o trhu práce, poradenství a doprovázení. Odborná sociální práce podle § 2 odst. 4 bude zajištěna v zákonem stanovených případech prostřednictvím kvalifikovaného sociálního pracovníka.

13. Personální plán a způsob sledování zákonného podílu

Plánovaný počet všech zaměstnanců: 10 osob. Plánovaný počet zaměstnanců se specifickými potřebami: 6 osob. Jde o plánovaný počet fyzických osob, nikoli o čtvrtletní přepočtený stav. Spolek bude čtvrtletně sledovat skutečně započitatelné úvazky a dodržení nejméně 30% podílu podle § 2 odst.

1 zákona. Při změně počtu pracovníků nebo rozsahu úvazků přijme personální opatření, aby zákonný podíl zůstal splněn.

Aktualizovaný jmenný přehled projektu Disway Hub ze 4. 11. 2026 uvádí (0,75), (0,5), (1,0), (0,5), (0,5), (0,5) a (1,0). Jmenný seznam představuje stav dokumentace projektu, nikoli úplný výčet všech 10 plánovaných pracovních míst.

Podle aktualizovaného personálního Excelu za II. čtvrtletí 2026: 1 836,504 odpracovaných hodin celkem, z toho 1 630 hodin u osob v tabulce označených jako osoby se specifickými potřebami. Fond pracovní doby činí 520 hodin. Přepočtený počet všech zaměstnanců je 3,531738; přepočtený počet označených osob 3,134615; vypočtený podíl 88,7556 %. Tyto hodnoty odpovídají zaokrouhleným údajům 3,53; 3,13; 88,75 % v předloženém formuláři žádosti. Započitatelnost každé osoby podle § 3 dokládáme.

V České Kamenici dne 5. listopadu 2026

Za Disway z.s.: Mgr. Jana Panáčková Feixová, předsedkyně spolku

Podpis: Mgr. Jana Panáčková Feixová

Digitálně podepsal Mgr. Jana Panáčková Feixová
Datum: 2026.11.05 10:44:20 +01'00'

14. Příloha – jmenný přehled podle Excelu za II. čtvrtletí 2026

Níže uvedené osoby a hodiny jsou převzaty z listu „II-Q 2026“ aktualizovaného souboru. Jde o evidenci za historické čtvrtletí, nikoli o konečný seznam deseti plánovaných pracovních míst. Označení „ano“ v Excelu není samo o sobě právním dokladem příslušnosti k § 3.