PROJEKT ČINNOSTI INTEGRAČNÍHO SOCIÁLNÍHO PODNIKU

podle § 7 zákona č. 468/2024 Sb., o integračním sociálním podniku

1. Identifikace žadatele

Název: Kolpingova rodina Moravský Krumlov
IČO: 06677886
Sídlo: Palackého 84, 672 01 Moravský Krumlov
Statutární orgán: Drahomíra Nečasová

Kolpingova rodina Moravský Krumlov provozuje sociální podnik **RoKytka**, jehož cílem je vytváření vhodných pracovních příležitostí pro osoby se specifickými potřebami a jejich podpora při začleňování do pracovního a běžného života (www.ro-kytka.cz).

2. Činnost integračního sociálního podniku

Sociální podnik RoKytka poskytuje zejména **úklidové a zahradnické služby**, zabývá se výrobou a prodejem dekorativních a rukodělných výrobků a souvisejícího zboží. Součástí činnosti je také oblast občerstvení a potravinové výroby.

Podnikatelské činnosti jsou voleny tak, aby umožňovaly vytvářet pracovní místa s různou mírou náročnosti a bylo možné pracovní podmínky přizpůsobit schopnostem a potřebám jednotlivých zaměstnanců. Původní projekt RoKytky byl založen právě na zahradnických a úklidových službách, obchodu s rostlinami a dekoracemi a občerstvení. V navazujícím projektu byla činnost rozšířena o potravinovou výrobnu.

3. Zaměstnávání osob se specifickými potřebami

Kolpingova rodina Moravský Krumlov plánuje v době realizace činnosti integračního sociálního podniku zaměstnávat přibližně 14 zaměstnanců v pracovním poměru.

Z tohoto počtu je plánováno nejméně 5 zaměstnanců, kteří budou osobami se specifickými potřebami podle § 3 zákona č. 468/2024 Sb. Rozsah pracovních úvazků bude nastaven a průběžně sledován tak, aby byl v každém kalendářním čtvrtletí dodržen průměrný čtvrtletní přepočtený podíl nejméně 30 % osob se specifickými potřebami z celkového počtu zaměstnanců.

Podnik plánuje zaměstnávat zejména tyto cílové skupiny osob se specifickými potřebami:
• § 3 písm. b) zákona o ISP – osoby se zdravotním postižením podle § 67 zákona o zaměstnanosti.
• § 3 písm. a) bod 2 zákona o ISP – osoby, které byly ke dni bezprostředně předcházejícímu vzniku pracovního poměru vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání Úřadu práce, v posledních 24 měsících před vznikem pracovního poměru byly v této evidenci v součtu alespoň 12 měsíců a ke dni vzniku pracovního poměru nedosáhly žádného ze stupňů středního vzdělání.

Pracovní místa a pracovní náplně jsou přizpůsobovány individuálním možnostem zaměstnanců, jejich zdravotnímu stavu, pracovnímu tempu a schopnostem.

4. Poskytování integrační podpory

Zaměstnancům se specifickými potřebami je poskytována individuální integrační podpora. Jejím cílem je zejména stabilizace zaměstnance v pracovním prostředí, rozvoj jeho samostatnosti a pracovních schopností a řešení případných překážek, které mohou mít vliv na udržení zaměstnání.

Běžnou integrační podporu zajišťuje integrační pracovník ve spolupráci s vedoucími pracovníky sociálního podniku. Integrační pracovník zajišťuje zejména adaptační podporu, individuální konzultace, sledování pracovního a osobního rozvoje zaměstnance, koordinaci podpory a vedení dokumentace.

U zaměstnanců, na které se vztahuje § 2 odst. 3 zákona o ISP, bude při nástupu, nejpozději v prvním měsíci pracovního poměru, provedena vstupní diagnostika bariér bránících získání zaměstnání u zaměstnavatele mimo chráněný trh práce a mimo integrační sociální podnik. Diagnostiku provede integrační pracovník formou individuálního rozhovoru se zaměstnancem, podle potřeby ve spolupráci s vedoucím pracovníkem a sociálním pracovníkem. Zaměří se zejména na pracovní zkušenosti a návyky, schopnosti a omezení relevantní pro výkon práce, sociální a osobní bariéry, potřeby podpory a cíle profesního rozvoje. Na základě vstupní diagnostiky bude vždy zpracován individuální plán zaměstnance s konkrétním hodnotitelným cílem, způsobem jeho naplňování a termínem vyhodnocení. Plnění individuálního plánu bude průběžně sledováno a formálně vyhodnoceno nejméně jednou ročně.

Individuální integrační podpora bude probíhat zejména prostřednictvím pravidelných individuálních konzultací, vyhodnocování individuálních plánů, skupinových setkání, praktického zaučení a spolupráce s vedoucím pracovníkem. Integrační pracovník bude se zaměstnancem se specifickými potřebami konzultovat jeho situaci zpravidla nejméně jednou měsíčně, případně častěji podle individuální potřeby.

Podporu podle § 2 odst. 4 zákona o ISP bude Kolpingova rodina Moravský Krumlov v případech, kdy ji zákon vyžaduje a situace zaměstnance ji odůvodňuje, zajišťovat externě prostřednictvím kvalifikovaného sociálního pracovníka splňujícího odbornou způsobilost podle § 109 a § 110 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. Integrační pracovník tuto odbornou sociální práci nenahrazuje, ale podle potřeby se sociálním pracovníkem spolupracuje. Spolupráce bude probíhat formou supervizí a konzultací a bude realizována na základě smlouvy o dílo a bude následně fakturována dle skutečně odpracovaných hodin soc. pracovníka

U zaměstnance, jehož situace vyžaduje podporu sociálního pracovníka podle § 2 odst. 4 zákona o ISP, bude spolupráce probíhat individuálně nejméně jedenkrát měsíčně v délce alespoň 30 minut za jedno setkání, a dále podle aktuální potřeby zaměstnance. Sociální pracovník poskytne podporu zejména při řešení nepříznivé sociální situace, při orientaci v dostupné pomoci, při jednání s institucemi a při odstraňování bariér, které mohou ohrožovat stabilitu zaměstnance v pracovním poměru.

5. Posilování sociálních a pracovních kompetencí

U zaměstnanců se specifickými potřebami se podnik zaměřuje zejména na rozvoj **pracovních návyků a odpovědnosti, samostatnosti při plnění pracovních úkolů, komunikace, týmové spolupráce, schopnosti řešit běžné pracovní situace a schopnosti požádat v případě potřeby o pomoc**.

Součástí rozvoje zaměstnanců je také praktické zaučení k jednotlivým pracovním činnostem, bezpečnosti práce, používání pracovních pomůcek a zařízení a podle vykonávané činnosti také k hygienickým standardům.

Profesní rozvoj je přizpůsobován schopnostem a potřebám konkrétního zaměstnance. Projekt potravinové výrobny počítá například s praktickým zaškolením, HACCP a rozvojem komunikačních dovedností a týmové spolupráce.

Rozvoj sociálních a pracovních kompetencí bude u zaměstnanců se specifickými potřebami navazovat na vstupní diagnostiku a cíle uvedené v individuálním plánu zaměstnance a bude v rámci jeho vyhodnocování zaznamenáván.

6. Zapojování zaměstnanců do fungování podniku

Zaměstnanci jsou informováni o fungování sociálního podniku a jsou podle svých možností zapojováni do provozních porad a rozhodování o záležitostech, které se týkají jejich práce.

Je podporováno otevřené pracovní prostředí, ve kterém mohou zaměstnanci sdělovat své potřeby, podněty a problémy a společně s vedením hledat vhodná řešení. Zapojování zaměstnanců do porad a rozhodování je součástí obou projektů RoKytky.

7. Cíl projektu činnosti

Cílem integračního sociálního podniku RoKytka je **dlouhodobě vytvářet a udržovat vhodná pracovní místa pro osoby se specifickými potřebami a současně jim poskytovat takovou míru podpory, která jim umožní pracovní místo zvládat, rozvíjet své schopnosti a posilovat svou samostatnost.**

Kolpingova rodina Moravský Krumlov bude při své činnosti průběžně sledovat podíl zaměstnanců se specifickými potřebami a zajistí, aby byly dodržovány podmínky stanovené zákonem č. 468/2024 Sb., o integračním sociálním podniku. Současně bude průběžně evidován celkový počet zaměstnanců, počet zaměstnanců se specifickými potřebami a jejich průměrné čtvrtletní přepočtené počty tak, aby byl dodržen zákonný podíl nejméně 30 %.

V Moravském Krumlově dne 27. října 2026

Drahomíra Nečasová
statutární zástupce
Kolpingova rodina Moravský Krumlov