PROJEKT ČINNOSTI INTEGRAČNÍHO SOCIÁLNÍHO PODNIKU

DOBROTA JOSEFOV s.r.o.

zpracovaný pro účely žádosti o přiznání statusu podle zákona č. 468/2024 Sb.

1. Základní charakteristika a východiska projektu

Projekt činnosti integračního sociálního podniku DOBROTA JOSEFOV s.r.o. navazuje na projektový záměr realizovaný v rámci výzvy č. 075 OPZ+, jehož cílem bylo vytvořit a rozvinout integrační sociální podnik v lokalitě Jaroměř-Josefov v Královéhradeckém kraji.

Původní projekt reagoval na obtížnou zaměstnatelnost osob dlouhodobě nebo opakovaně nezaměstnaných, osob s kumulovanými znevýhodněními a osob bez přístřeší nebo ohrožených ztrátou bydlení. Mezi identifikované bariéry patřila zejména nízká nebo chybějící kvalifikace, nedokončené vzdělání, zdravotní omezení, dlouhodobá nezaměstnanost, zadluženost, ztráta pracovních návyků, sociální izolace a nestabilní bydlení.

DOBROTA JOSEFOV s.r.o. na tento záměr navazuje a rozvíjí jej v souladu se zákonem č. 468/2024 Sb. Pracovní činnost je propojena s individuální integrační podporou, rozvojem pracovních a sociálních kompetencí a řešením bariér, které mohou zaměstnancům komplikovat dlouhodobé udržení zaměstnání.

2. Charakteristika činnosti podniku

DOBROTA JOSEFOV s.r.o. provozuje gastronomický podnik v Josefově. Činnost je zaměřena zejména na přípravu a prodej jídel, výrobu studeného, pekařského a cukrářského sortimentu, catering, rozvoz jídel a související gastronomické služby.

Gastronomický provoz umožňuje rozdělovat pracovní činnosti podle schopností, zkušeností, zdravotního stavu a aktuální úrovně pracovních kompetencí zaměstnanců a následně jejich kompetence postupně rozvíjet. Pracovní prostředí tak plní ekonomickou i integrační funkci.

3. Plánovaný počet zaměstnanců a podíl osob se specifickými potřebami (§ 7 písm. a)

Plánovaný personální model podniku vychází z původního projektu výzvy 075 OPZ+: celkem 10 zaměstnanců, z toho 7 zaměstnanců se specifickými potřebami a 3 zaměstnanci mimo cílovou skupinu - ředitelka / integrační sociální pracovnice, vedoucí kuchař/ka a vedoucí číšník/servírka.

Aktuálně je na pracovišti 9 zaměstnanců, z toho 7 osob se specifickými potřebami, vedoucí kuchařka a ředitelka / integrační sociální pracovnice. Pozice vedoucího číšníka je v současnosti neobsazena; tato pozice není plánována jako pozice osoby se specifickými potřebami.

Z hlediska prostého počtu osob tak aktuálně tvoří osoby se specifickými potřebami 7 z 9 zaměstnanců (77,8 %) a v plánovaném personálním modelu 7 z 10 zaměstnanců (70 %). Pro zákonné posouzení podílu podle § 2 odst. 1 bude podíl sledován a dokládán v průměrném čtvrtletním přepočteném počtu zaměstnanců. Podnik bude průběžně řídit personální kapacitu tak, aby zákonný podíl činil nejméně 30 %.

V posledním čtvrtletí před zpracováním projektu bylo v evidenci podniku identifikováno až 12 zaměstnanců, u nichž byly mapovány specifické potřeby. Aktuální personální stav se v důsledku přirozených změn pracovních poměrů liší. Pro případ, že u některých osob nebude pro účely zákona č. 468/2024 Sb. uznán původně předložený doklad obce, který byl dostačující pro původní vykazování indikátorů výzvy 075 OPZ+, je k žádosti přiložena také druhá, konzervativnější varianta výpočtu. Podle podkladů žadatele zůstává i v této variantě zastoupení osob se specifickými potřebami nad zákonnou hranicí 30 %; rozhodný zákonný výpočet bude proveden z průměrného čtvrtletního přepočteného počtu.

4. Vymezení cílových skupin přímo podle § 3 zákona č. 468/2024 Sb.

Pro účely projektu činnosti jsou zaměstnanci anonymizováni a označeni čísly 1–12. Číslování odpovídá pomocné příloze „Mapování zákonného zařazení osob se specifickými potřebami“. Do projektu nejsou uváděna jména ani jiné osobní údaje.

Doložené zákonné důvody:

- Osoba č. 1 – § 3 písm. b): osoba se zdravotním postižením podle § 67 zákona o zaměstnanosti (invalidita II. stupně). Doloženo.
- Osoba č. 2 – § 3 písm. b): osoba se zdravotním postižením podle § 67 zákona o zaměstnanosti (invalidita I. stupně). Doloženo.
- Osoba č. 3 – § 3 písm. a) bod 2: doložena evidence ÚP ČR nejméně 12 měsíců a nedosažení žádného stupně středního vzdělání. Před podáním bude ověřeno, že potvrzení ÚP výslovně pokrývá i evidenci ke dni bezprostředně předcházejícímu vzniku pracovního poměru a součet alespoň 12 měsíců v posledních 24 měsících.
- Osoba č. 4 – § 3 písm. c): doloženo potvrzení SAS Diakonie o poskytnutí služby sociální prevence v posledních 12 měsících před vznikem pracovního poměru.
- Osoba č. 5 – § 3 písm. c): doloženo potvrzení SAS Diakonie o poskytnutí služby sociální prevence v posledních 12 měsících před vznikem pracovního poměru.
- Osoba č. 8 – § 3 písm. c): doloženo potvrzení SAS Diakonie o poskytnutí služby sociální prevence v posledních 12 měsících před vznikem pracovního poměru.
- Osoba č. 9 – § 3 písm. c): doloženo potvrzení SAS Diakonie o poskytnutí služby sociální prevence v posledních 12 měsících před vznikem pracovního poměru.

- Osoba č. 12 – § 3 písm. c), d) a f): doloženo poskytnutí služby sociální prevence, status osoby bez přístřeší ke dni vzniku pracovního poměru a skutečnost osoby do 10 let po ukončení zákonem vymezené ústavní/ochranné výchovy či příslušné služby.

Podklady předkládané k posouzení:

- Osoba č. 6 – předloženo potvrzení obce o ohrožení ztrátou přístřeší; doklad byl dostačující pro vykazování v rámci výzvy 075 OPZ+. Pro § 3 písm. d) zákona o ISP je třeba posoudit, zda z něj vyplývá, že osoba byla ke dni vzniku pracovního poměru osobou bez přístřeší.
- Osoba č. 7 – stejný režim: potvrzení obce o ohrožení ztrátou přístřeší, dříve dostačující pro výzvu 075 OPZ+, nyní předloženo k posouzení podle § 3 písm. d).
- Osoba č. 10 – stejný režim: potvrzení obce o ohrožení ztrátou přístřeší, dříve dostačující pro výzvu 075 OPZ+, nyní předloženo k posouzení podle § 3 písm. d).
- Osoba č. 11 – stejný režim: potvrzení obce o ohrožení ztrátou přístřeší, dříve dostačující pro výzvu 075 OPZ+, nyní předloženo k posouzení podle § 3 písm. d).

Poznámka k § 3 písm. d): zákon č. 468/2024 Sb. používá pojem „osoba bez přístřeší“ ke dni vzniku pracovního poměru. Proto jsou osoby č. 6, 7, 10 a 11 v projektu vedeny jako podklady k posouzení, nikoli jako bezvýhradně doložené podle písm. d), pokud potvrzení obce prokazuje pouze ohrožení ztrátou přístřeší.

I při konzervativním posouzení, které nezapočítá osoby č. 6, 7, 10 a 11, bude podnik pro účely žádosti samostatně dokládat výpočet podílu osob se specifickými potřebami z průměrného čtvrtletního přepočteného počtu zaměstnanců.

5. Vstupní diagnostika a individuální plán

U zaměstnanců podle § 3, s výjimkou zákonné výjimky podle § 3 písm. a) bodu 1, bude provedena vstupní diagnostika bariér bránících získání zaměstnání na otevřeném trhu práce. Na jejím základě bude zpracován individuální plán s hodnotitelným cílem, dílčími kroky a způsobem naplňování.

Individuální plán obsahuje výchozí situaci, identifikované bariéry a potřeby, pracovní cíle, cíle v oblasti sociálních kompetencí, konkrétní kroky, formu podpory, zapojené osoby nebo organizace a termíny vyhodnocení.

Operativní vyhodnocování probíhá v pravidelném kontaktu se zaměstnancem; individuální zpětnovazební rozhovor je plánován nejméně 2x měsíčně a podle potřeby častěji. Průběžná revize cílů individuálního plánu probíhá nejméně 1x za 6 měsíců. Formální kontrola plnění individuálního plánu podle § 2 odst. 3 zákona bude provedena nejméně 1x ročně.

6. Posilování sociálních a pracovních kompetencí

Rozvoj sociálních kompetencí probíhá zejména přímo v reálném pracovním prostředí. Zaměřuje se na pravidelnou docházku, dodržování pracovního režimu, odpovědnost za úkoly, komunikaci s nadřízenými a kolegy, schopnost požádat o pomoc, přijímat a poskytovat zpětnou vazbu, řešit konflikty, pracovat v týmu, komunikovat se zákazníkem, zvládat pracovní stres, plánovat práci a postupně zvyšovat samostatnost.

Profesní zaučování probíhá od jednodušších úkonů s instruktáží ke složitějším činnostem a vyšší míře samostatnosti. Vedoucí pracovníci poskytují podporu průběžně v rámci směn.

7. Forma, intenzita a kapacita integrační podpory

Integrační podpora je poskytována kombinací každodenní podpory na pracovišti, individuální sociální práce, skupinové práce a spolupráce s externí sítí služeb.

Forma podpory	Minimální intenzita / periodicita
Podpora na pracovišti	průběžně v každé směně podle aktuální potřeby zaměstnance; nácvik pracovních a sociálních dovedností.
Individuální zpětnovazební / podpůrný rozhovor	nejméně 2x měsíčně s každým zaměstnancem se specifickými potřebami; při zhoršení situace nebo krizové potřebě bezodkladně a častěji.
Skupinové setkání / intervize	2x měsíčně; zaměření na týmovou spolupráci, komunikaci, řešení konfliktů a sdílení pracovních zkušeností.
Supervize týmu	nejméně 1x za 2 měsíce, případně častěji podle potřeb týmu.
Revize individuálního plánu	nejméně 1x za 6 měsíců; formální kontrola plnění podle zákona nejméně 1x ročně.
Doprovázení a síťování	podle individuální potřeby, zejména při řešení bydlení, dluhů, exekucí, insolvence, zdravotní a psychosociální situace nebo při jednání s institucemi.

Kapacita sociální práce je plánována pro nejméně 7 zaměstnanců se specifickými potřebami v běžném personálním modelu podniku. Integrační sociální pracovnice zajišťuje individuální práci, diagnostiku,

plánování, vyhodnocování, koordinaci podpory a síťování. Při zvýšení počtu zaměstnanců se specifickými potřebami nebo zvýšení intenzity jejich potřeb bude rozsah sociální práce organizačně upraven tak, aby byla podpora reálně dostupná všem osobám, jejichž situace ji vyžaduje.

8. Kvalifikace a zajištění sociálního pracovníka

Podporu sociálního pracovníka podle § 2 odst. 4 zákona č. 468/2024 Sb. bude DOBROTA JOSEFOV s.r.o. zajišťovat interně prostřednictvím ředitelky a integrační sociální pracovnice.

Integrační sociální pracovnice má vysokoškolské magisterské vzdělání získané na Masarykově univerzitě v oboru sociální práce. Tím splňuje odbornou způsobilost sociálního pracovníka podle § 110 odst. 4 písm. b) zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. Doklad o dosaženém vzdělání (diplom) je přiložen k žádosti.

Sociální pracovnice zajišťuje vstupní diagnostiku, tvorbu a vyhodnocování individuálních plánů, individuální rozhovory, sociální poradenství, doprovázení, koordinaci podpory, spolupráci s vedoucími pracovníky a síťování návazných služeb. U zaměstnanců, na něž dopadá § 2 odst. 4 zákona č. 468/2024 Sb., bude podpora zajišťována v rozsahu odpovídajícím jejich situaci.

9. Řešení nepříznivé sociální situace a síť služeb

Podpora podle individuálních potřeb zahrnuje pomoc při stabilizaci bydlení, řešení dluhů, exekucí a insolvence, jednání s úřady, vyhledání vhodné sociální či odborné služby, řešení zdravotních a psychosociálních problémů, hospodaření s příjmem a řešení krizových situací.

DOBROTA JOSEFOV s.r.o. nenahrazuje registrované odborné sociální, zdravotní, adiktologické, právní nebo dluhové služby. Úlohou integrační podpory je problém identifikovat, motivovat zaměstnance k řešení, poskytnout základní podporu a doprovázení a podle potřeby zprostředkovat návaznou odbornou službu.

Podnik navazuje na síť spolupráce vytvořenou v původním projektu, zejména s Úřadem práce v Jaroměři, Diakonií, sociálním a zdravotním odborem města, romským koordinátorem, občanskoprávním poradenstvím a adiktologickými službami.

10. Očekávané výsledky

- dlouhodobé udržení zaměstnání a stabilizace pracovního režimu
- zvýšení pracovních a sociálních kompetencí a samostatnosti
- zlepšení komunikace a týmové spolupráce

- stabilizace bydlení a aktivní řešení zadlužení či jiné nepříznivé sociální situace
- zvýšení schopnosti komunikovat s institucemi a využívat návazné služby
- zvýšení zaměstnatelnosti a připravenosti pro případný přechod na otevřený trh práce

Úspěch integrační podpory nebude posuzován pouze podle přechodu zaměstnance na otevřený trh práce. Významným výsledkem je rovněž dlouhodobé udržení zaměstnání, zvýšení samostatnosti, stabilizace životní situace a snížení rozsahu potřebné podpory.

11. Návaznost na původní projekt OPZ+

Projekt činnosti představuje pokračování a rozvoj integračního modelu vytvořeného v rámci výzvy 075 OPZ+. Původní projekt již obsahoval každodenní trénink pracovních a sociálních dovedností, individuální plánování, pravidelnou zpětnou vazbu, skupinovou intervizi, supervizi a řešení nepříznivé životní situace zaměstnanců. Současný projekt tyto prvky zachovává a zpřesňuje tak, aby byly jednoznačně popsány požadavky zákona č. 468/2024 Sb.

12. Přílohy související s projektem činnosti

- anonymizované / pomocné mapování osob se specifickými potřebami s číselným označením
- doklady prokazující zákonné zařazení osob podle § 3 zákona č. 468/2024 Sb.
- alternativní konzervativní výpočet podílu osob se specifickými potřebami pro případ neuznání některých původních potvrzení obce
- diplom integrační sociální pracovnice - magisterský obor sociální práce, Masarykova univerzita
- další přílohy požadované k žádosti, zejména pracovněprávní a bezdlužnostní doklady podle aktuálních požadavků formuláře a MPSV