

ZPRÁVA O ČINNOSTI INTEGRAČNÍHO SOCIÁLNÍHO PODNIKU

podle § 22 zákona č. 468/2024 Sb., o integračním sociálním podniku (dále jen „zákon“)

1. Identifikační údaje integračního sociálního podniku

Údaj	
Název podniku	Služby KPŽ s.r.o
IČ	05002427
Sídlo (ulice, obec, PSČ)	Hlavní 806 Sulice Hlubočinka
Statutární orgán (jméno, funkce)	Lenka Klestilová - jednatelka
Kontaktní osoba (jméno, e-mail, telefon)	Lenka Klestilová klestilova.kpz@email.cz 603463133
Datová schránka	m5ntygp

2. Období, za které je zpráva zpracována

Od	Do
11.7.2025	31.12.2025

Uvedte období, za které je zpráva zpracována; pokud byl status integračního sociálního podniku přiznán v průběhu kalendářního roku, vztahuje se první zpráva o činnosti ke kalendářnímu roku, ve kterém byl status přiznán, avšak pouze za období od data přiznání statusu do konce tohoto kalendářního roku.

Příklad: Byl-li status integračního sociálního podniku přiznán dne 1.5.2025, první zpráva o činnosti se vztahuje ke kalendářnímu roku 2025 a bude obsahovat údaje za období od 1. 5. 2025 do 31. 12. 2025.

ČÁST A – ZAMĚSTNANCI

A1. Celkový počet zaměstnanců

Údaj	Fyzický počet osob
Celkový počet všech zaměstnanců integračního sociálního podniku k poslednímu dni období	7
Počet zaměstnanců, kteří jsou osobami se specifickými potřebami	6

A2. Průměrné čtvrtletní přepočtené počty zaměstnanců

Čtvrtletí	Průměrný čtvrtletní přepočtený počet všech zaměstnanců	Průměrný čtvrtletní přepočtený počet zaměstnanců, kteří jsou osobami se specifickými potřebami	Podíl osob se specifickými potřebami v %
I. čtvrtletí	4,26	3,62	84,98
II. čtvrtletí	4,75	4,00	84,21
III. čtvrtletí	4,75	4,00	84,21
IV. čtvrtletí	4,76	4,01	84,24

*Je nezbytné provést výpočet průměrného čtvrtletního přepočteného počtu zaměstnanců pečlivě a v souladu se zákonnou úpravou. Výsledný **podíl osob se specifickými potřebami musí být nejméně 30 %**.*

Uvedte průměrné čtvrtletní přepočtené počty podle § 39 zákona:

Výpočet průměrného čtvrtletního přepočteného počtu zaměstnanců a zaměstnanců se specifickými potřebami

(1) *Do průměrného čtvrtletního přepočteného počtu zaměstnanců se započítávají pouze zaměstnanci v pracovním poměru.*

(2) *Pro účely tohoto zákona se průměrný čtvrtletní přepočtený počet zaměstnanců zjišťuje jako podíl*

a) celkového počtu skutečně odpracovaných hodin těmito zaměstnanci v daném kalendářním čtvrtletí, zvýšený o neodpracované hodiny

1. v důsledku dočasné pracovní neschopnosti, za kterou je poskytováno nemocenské,

2. v důsledku čerpání dovolené,

3. v důsledku ošetřování dítěte nebo péče o ně nebo ošetřování jiného člena domácnosti, za které náleží ošetřovné,

4. z důvodu překážek v práci na straně zaměstnavatele, nebo

5. z důvodu překážek v práci na straně zaměstnance, pokud se jedná o překážky, při kterých má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy nebo platu, a

b) celkové stanovené týdenní pracovní doby bez svátků připadající v daném kalendářním čtvrtletí na jednoho zaměstnance pracujícího po stanovenou týdenní pracovní dobu.

(3) *Provozuje-li integrační sociální podnik jako zaměstnavatel svou činnost pouze po část kalendářního čtvrtletí, použije se při zjišťování průměrného přepočteného počtu zaměstnanců celková stanovená pracovní doba bez svátků připadající na jednoho zaměstnance pracujícího po stanovenou týdenní pracovní dobu v těch měsících, ve kterých zaměstnavatel činnost vykonával.*

(4) *Průměrný čtvrtletní přepočtený počet zaměstnanců se zjišťuje jako součet průměrných přepočtených počtů zaměstnanců pracujících v jednotlivých pracovních režimech.*

B. Zaměstnanci se specifickými potřebami

Osoba se specifickými potřebami podle § 3 zákona je fyzická osoba,		Fyzický počet osob
a) která byla ke dni bezprostředně předcházejícímu vzniku pracovního poměru u integračního sociálního podniku vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání Úřadu práce České republiky (dále jen „Úřad práce“), v posledních 24 měsících před vznikem pracovního poměru u integračního sociálního podniku byla vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání Úřadu práce v součtu alespoň 12 měsíců a ke dni vzniku pracovního poměru u integračního sociálního podniku byla současně		
1.	osobou osobně pečující o fyzickou osobu, která se podle zákona o sociálních službách považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost), pokud s touto osobou trvale žije a společně uhrazují náklady na své potřeby, nebo jde-li o osobu, která se pro účely důchodového pojištění považuje za osobu blízkou,	0
2.	osobou, která nedosáhla žádného ze stupňů středního vzdělání,	0
3.	osobou do 2 let po ukončení soustavné přípravy na budoucí povolání; soustavná příprava na budoucí povolání se posuzuje podle § 5 písm. d) zákona o zaměstnanosti,	0
4.	osobou, které byl udělen azyl nebo doplňková ochrana,	0
5.	osobou, proti které je veden výkon rozhodnutí nebo exekuce na peněžité plnění, nebo	0
6.	osobou, která dosáhla alespoň 60 let,	0
b)	která je osobou se zdravotním postižením podle § 67 zákona o zaměstnanosti,	6
c)	které byla v posledních 12 měsících před vznikem pracovního poměru u integračního podniku poskytnuta služba sociální prevence podle zákona o sociálních službách,	0
d)	která byla ke dni vzniku pracovního poměru u integračního podniku osobou bez přístřeší,	0
e)	která je osobou po ukončení výkonu trestu odnětí svobody nebo po propuštění z výkonu ochranného opatření zabezpečovací detence, nebo	0
f)	která je osobou do 10 let po ukončení nařízené ústavní výchovy nebo uložené ochranné výchovy v diagnostickém ústavu, dětském domově, dětském domově se školou nebo výchovném ústavu anebo po ukončení poskytování služeb ve středisku výchovné péče v internátní formě podle zákona o výkonu ústavní výchovy nebo ochranné výchovy ve školských zařízeních a o preventivně výchovné péči ve školských zařízeních.	0

Uvedte počet zaměstnanců podle jednotlivých cílových skupin podle § 3 zákona; uvedené údaje zároveň tvoří seznam cílových skupin podle požadovaných dle § 22 písm. b) zákona.

ČÁST C – BÝVALÍ ZAMĚŠTNANCI

Údaj	Hodnota
Počet bývalých zaměstnanců, za které může náležet motivační příspěvek podle § 29 až 33 zákona	0

Pokud podnik neeviduje bývalé zaměstnance relevantní pro motivační příspěvek, uveďte „0“.

ČÁST D – PODPORA A ROZVOJ ZAMĚŠTNANCŮ

Uveďte způsob podpory a rozvoje sociálních kompetencí zaměstnanců, kteří jsou osobami se specifickými potřebami.

Oblast popisu	
1. Individuální podpora zaměstnanců	V hodnoceném období byla většina zaměstnanců integračního sociálního podniku tvořena osobami se zdravotním postižením (OZP). Vzhledem k tomu, že se jednalo o dlouhodobě zaměstnané pracovníky, byla podpora poskytována především formou individuálního přístupu založeného na pravidelné komunikaci, znalosti jejich zdravotních omezení a průběžném vyhodnocování jejich aktuálních potřeb. Jednatelka společnosti se se zaměstnanci pravidelně setkávala, zajímala se o jejich pracovní i osobní situaci a operativně reagovala na podněty, které mohly ovlivnit jejich pracovní uplatnění. Podpora byla zaměřena zejména na přizpůsobení pracovních podmínek zdravotním možnostem jednotlivých zaměstnanců, udržení jejich pracovního uplatnění a podporu samostatnosti při výkonu práce. Součástí systému podpory byla také pravidelná školení a pracovní porady vedené za účasti sociálního pracovníka, který zaměstnancům poskytoval konzultace a byl k dispozici jako další podpůrná osoba pro řešení případných pracovních nebo sociálních obtíží. V průběhu roku 2025 nebylo nutné řešit žádné závažné sociální problémy zaměstnanců. Podpora se týkala především oblastí souvisejících se zdravotním omezením jednotlivých pracovníků a vytvářením vhodných podmínek pro dlouhodobé zaměstnání. Status integračního sociálního podniku byl společnosti přiznán od 1. 7. 2025. Již v průběhu roku byly nastavovány procesy, které byly v následujícím období dále rozšířeny. Od roku 2026 společnost zaměstnává také osoby z dalších cílových skupin podle zákona č. 468/2024 Sb. a postupně rozvíjí nové projekty se sociálním přesahem. Cílem těchto aktivit je vytvářet pracovní příležitosti pro osoby se specifickými potřebami a současně prostřednictvím

	ekonomické činnosti podporovat rozvoj mateřské neziskové organizace Kvalitní podzim života, z. ú., která za vznikem a rozvojem integračního sociálního podniku stojí.
2. Rozvoj sociálních a pracovních kompetencí	Rozvoj sociálních a pracovních kompetencí zaměstnanců probíhá především formou každodenního praktického vedení při výkonu práce. Zaměstnanci jsou postupně zaškolováni do jednotlivých pracovních činností s důrazem na samostatnost, odpovědnost, kvalitu odvedené práce a spolupráci v pracovním kolektivu. Součástí rozvoje pracovních kompetencí je průběžné osvojování pracovních postupů, plánování práce, dodržování pracovních povinností, komunikace se spolupracovníky i zákazníky a bezpečnost práce. Zaměstnanci jsou pravidelně proškolení a mají možnost konzultovat své pracovní otázky s vedoucími pracovníky i sociálním pracovníkem. V oblasti sociálních kompetencí je zaměstnancům poskytována podpora zejména v posilování samostatnosti, odpovědnosti, schopnosti řešit běžné pracovní situace, komunikovat své potřeby a aktivně se podílet na fungování pracovního kolektivu. Důraz je kladen na individuální přístup s ohledem na zdravotní stav a možnosti každého zaměstnance. V roce 2025 nebylo nutné řešit závažnější sociální nebo pracovní obtíže zaměstnanců. Rozvoj kompetencí probíhal průběžně především prostřednictvím individuálního vedení, pravidelných porad, školení a každodenní spolupráce na pracovišti. Získání statusu integračního sociálního podniku vytvořilo základ pro další rozvoj těchto aktivit. V následujícím období společnost postupně rozšiřuje zaměstnávání osob z dalších cílových skupin a navazuje nové projekty se sociálním přesahem, které umožní ještě intenzivnější rozvoj pracovních i sociálních kompetencí zaměstnanců.
3. Spolupráce s externími subjekty	Integrační sociální podnik při podpoře zaměstnanců dlouhodobě spolupracuje s externími subjekty, které přispívají k jejich pracovnímu uplatnění, stabilizaci a rozvoji pracovních i sociálních kompetencí. Významným partnerem je mateřská organizace Kvalitní podzim života, z. ú., která poskytuje odborné zázemí zejména v oblasti sociální práce a sociálního poradenství. Prostřednictvím sociálního pracovníka je zaměstnancům v případě potřeby poskytována odborná podpora při řešení pracovních i osobních situací. Společnost dále spolupracuje s Úřadem práce České republiky v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením a plnění povinností vyplývajících z příslušných právních předpisů. Součástí spolupráce je také komunikace při administraci podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

	V oblasti ochrany zdraví zaměstnanců podnik spolupracuje s poskytovatelem pracovnělékařských služeb a zajišťuje pravidelná školení v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. V případě individuálních potřeb zaměstnanců je podnik připraven spolupracovat také s dalšími odbornými institucemi a organizacemi tak, aby byla zaměstnancům poskytována odpovídající podpora vedoucí k dlouhodobému udržení zaměstnání a rozvoji jejich pracovních schopností.
4. Podpora přechodu na otevřený trh práce	Jedním z dlouhodobých cílů integračního sociálního podniku je podporovat zaměstnance v získávání pracovních zkušeností, posilování pracovních návyků a rozvoji kompetencí, které jim umožní uplatnění na otevřeném trhu práce. V průběhu hodnoceného období zaměstnanci získávali zkušenosti při výkonu běžných pracovních činností, které rozvíjely jejich samostatnost, odpovědnost, schopnost spolupráce i komunikace. Zaměstnavatel zaměstnance motivuje k dalšímu profesnímu rozvoji a v případě jejich zájmu podporuje jejich pracovní uplatnění i mimo integrační sociální podnik. V souvislosti s ukončením pracovního poměru jedné zaměstnankyně z důvodu přestěhování do jiného kraje byla zaměstnankyně podpořena v hledání obdobného pracovního uplatnění v oblasti sociálních služeb, ve které během svého působení získala zkušenosti a o kterou má i nadále zájem. Další zaměstnanec ukončil pracovní poměr z důvodu zhoršení zdravotního stavu a potřeby věnovat se vlastní léčbě a stabilizaci zdravotní situace. Ukončení pracovního poměru tedy nesouviselo s pracovním uplatněním na otevřeném trhu práce. Společnost považuje za důležité vytvářet zaměstnancům takové pracovní podmínky, které podporují jejich dlouhodobou zaměstnatelnost. Současně respektuje individuální možnosti a zdravotní stav každého zaměstnance a přechod na otevřený trh práce podporuje vždy s ohledem na jeho schopnosti, potřeby a osobní situaci.
5. Další aktivity	Společnost Služby KPŽ s.r.o. je dlouhodobě úzce propojena s mateřskou organizací Kvalitní podzim života, z. ú., která poskytuje registrované sociální služby. Toto propojení umožňuje využívat zkušenosti z oblasti sociální práce také při vytváření vhodných pracovních příležitostí pro osoby se specifickými potřebami. V průběhu roku 2025 se společnost zaměřovala na stabilizaci pracovního kolektivu, vytváření dlouhodobě udržitelných pracovních míst a přípravu dalších aktivit navazujících na získání statusu integračního sociálního podniku. Cílem společnosti není pouze zaměstnávat osoby z cílových skupin, ale postupně rozvíjet ekonomické aktivity se sociálním přesahem, které budou vytvářet nová pracovní místa pro osoby se specifickými potřebami. Současně společnost usiluje o to, aby ekonomické výsledky těchto

	aktivit přispívaly také k podpoře činnosti mateřské neziskové organizace Kvalitní podzim života, z. ú., která dlouhodobě působí v oblasti sociálních služeb. Získání statusu integračního sociálního podniku představuje pro společnost důležitý krok k dalšímu rozvoji. V následujícím období společnost plánuje rozšiřovat pracovní příležitosti také pro další cílové skupiny podle zákona č. 468/2024 Sb. a rozvíjet nové projekty, které propojí ekonomickou činnost s pozitivním sociálním dopadem.
--	---

ČÁST E – ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ A PODPIS

Prohlašuji, že údaje uvedené v této zprávě jsou pravdivé, úplné a odpovídají evidenci vedené podle § 21 zákona.

Údaj	
Jméno a funkce oprávněné osoby	Lenka Klestilová - jednatelka
Datum	29.6.2026
Podpis	Lenka Klestilová Digitálně podepsal Lenka Klestilová Datum: 2026.06.29 15:46:59 +02'00'

METODICKÉ POKYNY K VYPLNĚNÍ FORMULÁŘE

1. Účel formuláře

Formulář slouží jako zpráva o činnosti integračního sociálního podniku podle § 22 zákona. Údaje uváděné ve formuláři se vztahují k období, za které je zpráva zpracována.

2. Obecné pokyny k vyplnění

- Vyplňte všechny části formuláře. Pokud se určitý údaj na podnik nevztahuje, uveďte „0“ nebo „nevztahuje se“.
- Údaje uvádějte k poslednímu dni sledovaného období (tj. 31.12.), pokud není uvedeno jinak.
- Nevkládejte žádné osobní údaje jednotlivých zaměstnanců, pouze počty požadované formulářem.
- Textové části vyplňujte stručně, věcně a konkrétně.

3. Vazba na evidenci podle § 21 zákona

- Údaje ve zprávě vycházejí z průběžně vedené evidence celkového počtu všech zaměstnanců.
- Údaje o zaměstnancích, kteří jsou osobami se specifickými potřebami, musí odpovídat evidenci vedené v členění podle § 3 zákona.

4. Pokyny k části A – Zaměstnanci

V části A1 uveďte skutečný fyzický počet zaměstnanců v pracovním poměru k poslednímu dni sledovaného období. V části A2 uveďte průměrné čtvrtletní přepočtené počty za jednotlivá čtvrtletí. V části B uveďte strukturu zaměstnanců se specifickými potřebami podle § 3 zákona; formulace jednotlivých kategorií je ve formuláři ponechána v zákonném znění.

5. Kontrolní vazby před odesláním

- Zkontrolujte, zda součet osob uvedených v části B odpovídá počtu osob se specifickými potřebami uvedenému v části A1.
- Zkontrolujte, zda jsou vyplněna všechna čtvrtletí v části A2.
- Zkontrolujte, zda je v části C uvedena hodnota „0“, pokud podnik neeviduje bývalé zaměstnance, za které může náležet motivační příspěvek podle § 29 až 33 zákona.
- Zkontrolujte, zda je vyplněno čestné prohlášení, datum a podpis oprávněné osoby.

6. Pokyny k části D – Podpora a rozvoj zaměstnanců

Popisujte konkrétní opatření realizovaná ve sledovaném období. Zaměřte se na skutečně poskytovanou podporu a rozvoj sociálních kompetencí zaměstnanců, kteří jsou osobami se specifickými potřebami. Neuvádějte osobní údaje ani individuální příběhy zaměstnanců, neboť by mohlo dojít k porušení ochrany osobních údajů podle obecného nařízení o ochraně osobních údajů (GDPR)

7. Odeslání zprávy

Zprávu odešlete ministerstvu do datové schránky MPSV: **sc9aavg**. Pro identifikaci uveďte jako adresáta datové zprávy oddělení **453 (Oddělení strategií a aktivní politiky zaměstnanosti)**.