

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	AureaBonum, s.r.o.
IČ	23098007
Sídlo (ulice, obec, PSČ)	Květná 40, Květná, 572 01
Statutární orgán (jméno, funkce)	Michal Šmíd, jednatel
Kontaktní osoba (jméno, e-mail, telefon)	Michal Šmíd, aureabonum@kvetnazahrada.cz , 604175017
Datová schránka	inmupta

2. Období, za které je zpráva zpracována

Od	Do
09.10.2025	31. 12. 2025

Uveďte 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	11
Počet zaměstnanců, kteří jsou osobami se specifickými potřebami	9

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	0	0	0
II. čtvrtletí	0	0	0
III. čtvrtletí	0	0	0
IV. čtvrtletí	7,28	5,92	81,48

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 %**.

Uveďte 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,	7
c)	které byla v posledních 12 měsících před vznikem pracovního poměru u integračního podniku poskytnuta služba sociální prevence podle zákona o sociálních službách,	2
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	Kazdý/á pracovník/ce se specifickými potřebami při nástupu do našeho ISP projde procesem zmapování celkové životní situace a zjištěním potřeb, kompetencí a schopností. K tomuto účelu slouží „Vstupní dotazník“ a „Zjišťování potřeb“. Dále Na základě zjištěných skutečností je vypracován jako součást vstupní diagnostiky bariér „Individuální plán osobního rozvoje“, který odráží všechny relevantní oblasti potřeb, kompetencí a schopností, se kterými budeme společně s pracovníkem/cí pracovat a dále jej rozvíjet. Toto vše provádí pracovník integrační podpory společně s každým pracovníkem/cí se specifickými potřebami, a to nejpozději v prvním měsíci nástupu do zaměstnání – optimálně do 1-2 týdnů od zahájení pracovního poměru. Všechny tyto úkony provádí zaměstnavatelem určený pracovník integrační podpory ve spolupráci s vedoucím pracovníkem/pracovníky zaměstnanců se specifickými potřebami. Průběžná integrační podpora v průběhu zaměstnávání v našem ISP Tato integrační podpora vychází ze sestaveného Individuálního plánu osobního rozvoje (dále jen IPOR), v rámci kterého se realizují následující aktivity: 1. IPOR vychází z diagnostiky bariér pro vstup na volný trh práce a z individuálně určených potřeb zaměstnance. Rozpracovává je do konkrétních aktivit a kroků, jejichž cílem, smyslem a výsledkem je naplňování zjištěných potřeb, práce s bariérami a také stanovení individuálních profesních i osobních cílů každého zaměstnance (zahrnuje i cíle z oblasti sociálního začleňování) a uvedení konkrétních postupů/kroků vedoucích k jejich naplnění, včetně ukazatelů pro jejich vyhodnocení. IPOR je také souhrnem profesních a osobních hodnotitelných cílů zaměstnance, včetně způsobu jejich plnění, jichž chce zaměstnanec dosáhnout za pomoci a ve spolupráci s pracovníkem poskytujícím integrační podporu tak, aby poskytování podpory směřovalo k jeho zplnomocňování a integraci v zaměstnání i ve společnosti. Individuální plány osobního rozvoje zaměstnanců jsou podepsané zaměstnancem a vyhotovitelem (tj. pracovníkem integrační podpory).

2. Rozvoj sociálních a pracovních kompetencí	Tato podpora spočívá zejména v pomoci se začleněním na trh práce a do společnosti formou poskytování informací o aktuální situaci na trhu práce, poradenství a doprovázení při vyřizování záležitostí nezbytných pro začlenění na trh práce a integraci do společnosti. ISP provádí pro zaměstnance podle § 3, s výjimkou zaměstnanců podle § 3 písm. a) bodu 1, vstupní diagnostiku bariér bránících těmto zaměstnancům získat zaměstnání u zaměstnavatele, který není zaměstnavatelem uznaným za zaměstnavatele na chráněném trhu práce podle § 78 zákona o zaměstnanosti nebo integračním sociálním podnikem, na základě které zpracuje odpovědný pracovník ISP Individuální plán osobního rozvoje (IPOR) s hodnotitelným cílem a způsobem jeho naplňování. Kontrolu plnění individuálního plánu provede odpovědný pracovník spolu se zaměstnancem 4x ročně, respektive vždy 1x za 3 měsíce, hodnocení písemně zaznamená a oba je podepisují.
3. Spolupráce s externími subjekty	ISP zajišťuje prostřednictvím sociálního pracovníka podporu podle § 35 odst. 1 zákona o sociálních službách svým zaměstnancům, jejichž situace to vyžaduje a kteří jsou osobami se specifickými potřebami podle § 3 písm. a) bodu 2, 4 a 5 a písm. c) až e). Tuto podporu zajišťujeme na základě smlouvy s externím subjektem (který je také poskytovatelem sociální služby a podporu zajišťuje prostřednictvím sociálního pracovníka.
4. Podpora přechodu na otevřený trh práce	U všech osob se specifickými potřebami je cílem a smyslem našeho ISP popsat společně s nimi jejich potřeby a kompetence, podpořit je v naplňování jejich potřeb souvisejících se zaměstnáním a sociální oblastí, rozvinutí či získání potřebných kompetencí a znalostí nezbytných pro udržení stálého zaměstnání v našem či jiném ISP a v ideálním případě získání zaměstnání na volném trhu práce. V tomto duchu je koncipována integrační podpora u všech zaměstnanců se specifickými potřebami dle zákona o ISP.
5. Další aktivity	V daném období jsme se soustředili na všechny výše uvedené aktivity a dále na šíření povědomí o zákonu o ISP a souvisejících otázkách. S ohledem na krátký časový úsek od registrace jako ISP do konce roku 2025 nebylo nic dalšího v oblasti integrační podpory možné.

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	Michal Šmíd, jednatel
Datum	29.6.2026
Podpis	Michal Šmíd  Digitálně podepsal Michal Šmíd Datum: 2026.07.01 06:46:44 +02'00'