

Přehled rozpoznávacích indikátorů pro integrační sociální podniky (WISE)

Všechny indikátory mohou nabývat pouze dvou hodnot: ANO (splněno) X NE (nesplněno). Konečné posouzení, do jaké míry byl indikátor naplněn a zda ho lze uznat jako splněný, leží v rukou a na zodpovědnosti hodnotitele/ky. Posouzení proběhne na základě alespoň jedné osobní návštěvy a rozhovoru se zástupci podniku.

Stanoveno je celkem 20 indikátorů, z toho 10 povinných. Podnik musí splnit všechny povinné a celkově více než 80%, tedy alespoň 16 indikátorů, aby se mohl kvalifikovat jako integrační sociální podnik.

Princip/charakteristika	Indikátor	Definice/Důkaz
0. obecná definice		
a) Veřejně prospěšný cíl zaměstnávání a sociálního začleňování osob znevýhodněných na trhu práce formulován v základacích dokumentech a naplňován prostřednictvím konkrétních aktivit	Oa1. podnik má veřejně prospěšný cíl zaměstnávání a sociálního začleňování osob znevýhodněných na trhu práce, který je formulován v základacích dokumentech, a tyto dokumenty jsou veřejně dostupné	Explicitní formulace veřejně prospěšného cíle zaměstnávání a sociálního začleňování osob znevýhodněných na trhu práce v základacích dokumentech, případně jiných právně závazných dokumentech podniku, a zároveň zveřejnění těchto dokumentů na webu organizace nebo jiném veřejně a bez překážek dostupném místě (nestačí vyvěšení v Obchodním rejstříku na www.justice.cz).
	<i>Jedná se o přihlášení se k veřejně prospěšnému cíli zaměstnávání a sociálního začleňování osob znevýhodněných na trhu práce. O tomto veřejně prospěšném cíli by měla být informovaná i veřejnost z důvodu transparentnosti sociálního podniku.</i>	
	Oa2. <u>reálně se uskutečňují veřejně prospěšné aktivity v oblasti zaměstnávání a sociálního začleňování osob znevýhodněných na trhu práce, které jsou v souladu s veřejně prospěšným cílem</u>	Seznam aktivit v souladu s daným veřejně prospěšným cílem zveřejněný ve zprávě o činnosti.
	<i>Zde má sociální podnik možnost zveřejnit i jiné veřejně prospěšné aktivity, které vykonává navíc k zaměstnávání znevýhodněných osob. Může být podloženo komplexnější studií hodnocení dopadů sociálního podniku.</i>	
	Oa3. některá ze zainteresovaných skupin či osob poskytla vyjádření/doklad o veřejné prospěšnosti aktivit podniku v oblasti zaměstnávání a sociálního začleňování osob znevýhodněných na trhu práce	1. písemný doklad: např. čestné prohlášení, veřejné vyjádření v médiích, v hodnocení realizovaného projektu/zakázky apod., nebo 2. kontaktní údaje na dva zástupce zainteresovaných skupin či osob, které mohou poskytnout ústní referenci – tu ověřuje v případě potřeby hodnotitel/ka.

	<i>Jedná se o naplňování veřejně prospěšného cíle zaměstnávání a sociálního začleňování osob znevýhodněných na trhu práce, které je doloženo někým zvenčí.</i>	
	0a4. podnik má etický kodex, který je veřejně dostupný	Etický kodex, který je zveřejněný na webu organizace nebo jiném veřejně a bez překážek dostupném místě.
	<i>Sociální podnik dodržuje etické principy ve svém chování navenek i vůči zaměstnancům a veřejně se k nim hlásí. Jde spíše o deklaraci navenek, ne o vnitřní směrnice např. ohledně zaměstnaneckých procesů.</i>	
1. sociální prospěch		
a) Zaměstnávání a sociální začleňování osob znevýhodněných na trhu práce	1a1. <u>podíl osob ze znevýhodněných skupin (OZS) tvoří více než 30% zaměstnanců a tyto informace jsou veřejně dostupné</u>	Poměr zaměstnanců OZS vůči celkovému počtu zaměstnanců zveřejněný ve zprávě o činnosti. Uvádí se údaj o průměrných ročních přepočtených počtech zaměstnanců (výpočet definuje ustanovení § 15 vyhlášky č. 518/2004 Sb). ¹ Do kategorie OZS patří: lidé se zdravotním postižením, mládež a mladí dospělí v obtížné životní situaci, lidé bez přístřeší a po výkonu trestu, lidé se závislostmi, etnické menšiny, dlouhodobě nezaměstnaní, lidé pečující o rodinné příslušníky, případně další skupiny, které jsou definovány Ministerstvem práce a sociálních věcí, úřady práce apod., případně pokud lze jejich znevýhodnění podložit odbornou studií.
	<i>Jedná se o základní charakteristiku integračního sociálního podniku. Některé typy znevýhodnění jsou časově omezené, např. dlouhodobě nezaměstnaní toto své znevýhodnění uzavřením pracovního poměru v sociálním podniku v podstatě ztrácí. V těchto případech se očekává, že délku trvání konkrétního znevýhodnění bude specifikovat Úřad práce dle svých zkušeností s umístováním jednotlivých uchazečů z cílových skupin, případně může být určení délky znevýhodnění podloženo odbornou studií.</i>	
	1a2. podnik má specifikované cílové skupiny, na které jsou zaměřeny jeho aktivity	Seznam cílových skupin zveřejněný ve zprávě o činnosti.
	1a3. <u>zaměstnancům ze znevýhodněných skupin je poskytována podpora zohledňující jejich specifické potřeby</u>	Pracovní smlouva osoby, která podporu poskytuje včetně jejího popisu práce, případně doklad o poskytnutí služby a jejím charakteru (pokud je podpora externí).
	<i>Podpora je zde požadována ve smyslu personálního zabezpečení v oblasti péče o specifické potřeby zaměstnanců ze znevýhodněných skupin. U některých cílových skupin může být prokazování podpory problematické vzhledem k</i>	

¹ Aktuální znění legislativy viz <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/>.

	<i>ochraně soukromí klientů.</i>	
b) Účast zaměstnanců a členů na směřování podniku	1b1. <u>zaměstnanci a/nebo členové jsou pravidelně a systematicky informováni o chodu podniku, výsledcích hospodaření a naplňování veřejně prospěšných cílů</u>	Lze doložit jedním z uvedených způsobů: emailová komunikace, interní zpravodaje, zápisy z příslušných schůzí apod.
	<i>Jde o informování nad rámec údajů zveřejněných ve zprávě o činnosti. Tato formulace byla zvolena po velmi dlouhých debatách. Jedná se o minimalistickou verzi participace a demokratického řízení, která je prokazována vedením podniku.</i>	
	1b2. zaměstnanci a/nebo členové jsou zapojeni do rozhodování o směřování podniku	Lze doložit jedním z uvedených způsobů: emailová komunikace, interní zpravodaj, zápisy z příslušných schůzí, výsledky dotazníkového šetření, příp. jiný prokazatelný způsob.
	<i>Jde o sporný bod, žádoucí míru zapojení zaměstnanců a členů do rozhodování je těžké stanovit. Míra zapojení může být různá, vždy se týká pouze členů a/nebo zaměstnanců, kteří jsou k participaci způsobilí vzhledem k míře a typu svého znevýhodnění; musí existovat prostor pro zaměstnance a/nebo členy, aby mohli na směřování podniku participovat, pokud mají zájem. Automaticky tento indikátor naplňují družstva za předpokladu, že zaměstnanci ze znevýhodněných skupin jsou členy družstva.</i>	
c) Důraz na rozvoj pracovních kompetencí znevýhodněných zaměstnanců	1c1. znevýhodnění zaměstnanci jsou vzdělávání dle individuálních možností	Přehled školení/kurzů/kvalifikací zaměstnanců ze znevýhodněných skupin a certifikáty z externích školení za posledních 12 měsíců, nebo individuální plány rozvoje pro jednotlivé zaměstnance, případně pro jejich skupiny (např. na určité pracovní pozici).
	<i>Zahrnuje interní i externí školení, není dané, jaký počet či podíl zaměstnanců ze znevýhodněných skupin musí být proškolen. V praxi je v odůvodněných případech dostačující opětovná stejná kvalifikace či udržení pracovních návyků a dovedností – i to může být předmětem plánu osobního rozvoje.</i>	
2. ekonomický prospěch		
a) Případný zisk používán přednostně pro rozvoj sociálního podniku a/nebo pro naplnění veřejně prospěšných cílů	2a1. <u>více než 50% případného zisku je reinvestováno do rozvoje sociálního podniku a/nebo naplňování deklarovaných veřejně prospěšných cílů a informace o distribuci a využití případného zisku je veřejně dostupná</u>	Účetní závěrky z posledního a předposledního účetního období, + informace o využití případného zisku (po zdanění) ve zprávě o činnosti.
	<i>Po velkých diskuzích členů TESSEA bylo rozhodnuto, že menší část zisku může být rozdělována mezi společníky, manažery, členy, akcionáře nebo vlastníky, kteří většinou na začátku do rozběhu podniku investují vlastní prostředky.</i>	

	<i>Jedná se o motivační prvek pro lidi z byznysu. Otázka rozdělování zisku vzbuzovala obvykle velké vášně, i když v praxi k vytváření zisku obvykle nedochází.</i>	
b) Nezávislost (autonomie) v manažerském rozhodování a řízení na externích zakladatelích nebo zřizovatelích	2b1. <u>manažerské řízení podniku je nezávislé na externím zřizovateli či vlastníkovi</u>	Zakládací dokumenty a závazné vnitřní předpisy organizace. Pokud externí vlastník či zřizovatel neexistuje, podmínka je naplněna automaticky.
	<i>Nezávislostí se zde míní autonomie v manažerském rozhodování a řízení. Nezávislost se posuzuje v těchto oblastech: řídicí struktura, rozhodovací pravomoci, dispozice podpisovým právem a schvalovací procesy. Pokud je externím zřizovatelem obec či skupina obcí, jejich celkový vlastnický podíl v podniku musí být menší než 50%. Sociálním podnikem tedy nemůže být přímo obec nebo příspěvková organizace. V oblasti rozhodování o strategických cílech podniku je vliv vlastníků jako jedné ze skupin zainteresovaných osob přijatelná, resp. i žádoucí. Tento bod vzbuzoval od samého začátku mezi členy TESSEA velké diskuze, protože k určité formě závislosti dochází u každého podniku a je těžké nezávislost definovat a poté ji prokázat.</i>	
	2b2. podnik má průhledně nastavenou organizační strukturu a náplně práce, pravomoci a zodpovědnosti jednotlivých pracovníků	Vnitřní předpisy dokládající strukturu organizace a přehledné nastavení rolí zaměstnanců.
	<i>Jedná se o klasický znak dobrého řízení každého podniku.</i>	
c) Alespoň minimální podíl tržeb z prodeje výrobků a služeb na celkových výnosech	2c1. <u>tržby z prodeje výrobků a/nebo služeb tvoří alespoň 30% z celkových výnosů podniku</u>	Účetní závěrka podniku z posledního ukončeného období.
	<i>Sociální podnik mívá často více zdrojové financování, ale aby se ještě jednalo o podnik, neměly by tržby z podnikání klesnout pod 30% z celkových výnosů.</i>	
d) Schopnost zvládat ekonomická rizika	2d1. <u>podnik využívá některou ze standardních metod ekonomického řízení a/nebo řízení ekonomických rizik</u>	Dokument s popisem ekonomických rizik a aktualizovaným krizovým plánem, jehož poslední aktualizace není starší než 2 roky.
	<i>Postačuje stručný pracovní dokument, který shrnuje strategie, které podnik v praxi využívá, např. SWOT analýzu ekonomických rizik, sledování a pravidelné vyhodnocování cash flow a aktualizovaný krizový plán.</i>	
e) Omezení nakládání s majetkem (tzv. asset lock)	2e1. podnik má v zakládacích dokumentech stanoveno převedení likvidačního zůstatku v případě svého zániku na jiný sociální podnik, veřejně prospěšnou organizaci nebo obec.	Zakládací dokumenty, případně jiné právně závazné dokumenty podniku.
	<i>Jedná se o jeden ze základních principů sociálních podniků v západní Evropě. Jeho cílem je umožnit veřejné správě bezúplatný převod nemovitého majetku na sociální podnik a zároveň zabránit převedení tohoto majetku do</i>	

soukromých rukou v případě jeho zániku.		
3. environmentální a místní prospěch		
a) Přednostní uspokojování potřeb místní komunity a místní poptávky	3a1. podnik se orientuje na lokální potřeby na základě místního průzkumu	Stručný popis 3 příkladů toho, že podnik ve své činnosti reagoval na místní potřeby.
	<i>Potřeby místní komunity mohou být zohledněny mnoha způsoby – orientace na místní znevýhodněné skupiny, snaha zapojovat je do veřejných občanských aktivit, snaha řešit lokální problémy/nedostatky atd. Znalost místních potřeb lze doložit formálním průzkumem nebo jejich osobní znalostí. Naplňování místních potřeb lze doložit popisem dobré praxe.</i>	
b) Využívání přednostně místních zdrojů	3b1. podnik přednostně využívá místní zdroje: a) zaměstnává místní obyvatele, b) nakupuje od místních dodavatelů, c) využívá místní suroviny a materiály	a) Doklady o pracovně-právním vztahu a případně další dokumenty, které dokládají bydliště v okruhu 20 km od sídla podniku u min. 50% zaměstnanců; b) účetní doklady 3 různých dodavatelů podniku, kteří mají sídlo firmy v okruhu 20 km od sídla podniku; c) 3 účetní doklady o nákupu materiálů nebo surovin, které podnik využívá a jsou českého původu. Všechny doklady ne starší než 12 měsíců. Stačí, pokud podnik splní ve dvou ze tří oblastí (zaměstnanci, dodavatelé a materiály).
	<i>Tam, kde to je možné, by měl podnik využívat místní zdroje. Sociální podnik při dodržování tohoto principu musí zachovávat pravidla hospodářské soutěže a nediskriminace v pracovněprávních vztazích.</i>	
c) Zohledňování environmentálních aspektů výroby i spotřeby	3c1. <u>podnik má formulované zásady environmentálně šetrného úřadování a provozu a naplňuje je v praxi</u>	Vnitřní předpis definující závazky v oblasti environmentálně šetrného úřadování a provozu a zároveň doložení jejich praktické aplikace (skrže dokumenty nebo praktické ověření na místě).
	<i>Sociální podnik by se měl vědomě chovat ekologicky, a to nad rámec minimálních požadavků jako je třídění odpadu. Tento bod souvisí úzce i s ekonomičností provozu.</i>	
d) Spolupráce sociálního podniku s místními aktéry	3d1. <u>podnik komunikuje a spolupracuje s místními aktéry</u>	Minimálně dva doklady o spolupráci za poslední 2 roky, například smlouva o spolupráci, partnerská smlouva apod., případně stačí 2 referenční kontakty pro ověření ústní informace.
	<i>Místní aktéři jsou například orgány místní samosprávy, pracoviště ÚP ČR, školy, další organizace s podobnými veřejně prospěšnými cíli, tematické pracovní skupiny apod.</i>	