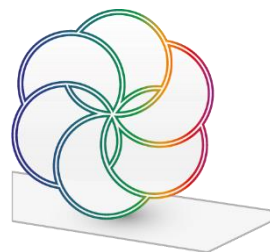


SOCIÁLNÍ EKONOMIKA A SPOLEČENSKÁ ODPOVĚDNOST V PRAXI

Odborný, inovativní a inspirující časopis



0/2016



Vážení přátelé,

dostává se vám do rukou nový odborný časopis Komory sociálních podniků s názvem Sociální ekonomika a společenská odpovědnost v praxi, který chce obohatit všechny aktéry, kteří působí v oblasti

sociální ekonomiky a společenské odpovědnosti a mají zájem pomoci věci posunovat vpřed.

Možná, že si říkáte, proč nový časopis? Proč spojovat sociální ekonomiku a společenskou odpovědnost? Obě otázky jsou na místě. To důležité v tomto názvu je slovo praxe!

Sociálním rozměrem ekonomiky se zabýváme asi deset let teoreticky a prakticky sociální ekonomiku provozujeme formou sociálního podnikání asi pět roků. Za tuto dobu jsme se zájmem sledovali teoretické debaty o sociálním podnikání různých teoretiků na univerzitní půdě a i na půdě veřejné správy a začali chápat, že teorie a praxe se právě v oblasti sociální ekonomiky často rozcházejí a to z důvodu, že pracujete se skupinami lidí s hendikepy zdravotními, psychologickými, kvalifikačními, generačními, vztahovými, tedy s velmi nestabilními společenskými skupinami. Pracujete v prostředí, které je legislativně neukotvené a nestabilní. Nejsou vytvořeny klasické stabilní finanční nástroje na podporu sociálního podnikání u komerčních ústavů. Také často zjistíte, že mnohdy chybí základní povědomí aktérů o základech, na kterých stojí sociální podnikání. A to, že se jedná o podnikání se všemi atributy se sociálním podtextem. Aby tedy mohl sociální podnik plnit svoji funkci, musí úspěšně podnikat. Musí úspěšně podnikat, aby mohl plnit sociální funkci! Obráceným postupem to nejde.

Chceme tedy spolupracovat s odborníky a poskytovat zpětnou vazbu odzkoušených praktických zkušeností a pilotních projektů. Chceme také poskytnout prostor pro výměnu názorů a zkušeností pro všechny zájemce o sociální ekonomiku. Proto časopis.

Protože se jedná o podnikání, musí mít fungující sociální podnik finanční, marketinkovou a obchodní strategii. Nutně ke své existenci potřebuje odběratele svých výrobků a služeb. To je ale v praxi nemožné bez aktivní spolupráce s veřejnou správou a komerčním prostředím. Tedy bez lidí a subjektů, které se chovají společensky odpovědně, není možno nastartovat a provozovat sociální podnikání. Proto společenská odpovědnost.

Zkušenosti jednoznačně ukazují, že pokud mají vznikat a fungovat sociální podniky, které umožní zaměstnání nejtěžším vyloučeným skupinám a mají-li poskytovat flexibilní možnosti zaměstnávání jednotlivců z těchto skupin, musí se aktivně podílet na celém procesu veřejná správa!

Proto také Komora sociálních podniků, Regionální hospodářská komory Jižní Moravy a Asociace nestátních neziskových organizací založili Platformu společenské odpovědnosti Jihomoravského kraje, kde bude aktivně komunikovat se všemi, kteří se chtějí společensky odpovědně chovat.

Jsme připraveni vést živý dialog o problémech sociální ekonomiky a sociálního podnikání v České republice a doufáme, že se všichni kdo k tématu mají co říci, aktivně zapojí, aby byly nastaveny podmínky pro efektivní a funkční sociální podnikání.

Ing. Milan Venclík, MBA

Předseda Komory sociálních podniků



Chystaná legislativa

Ing. Milan Venclík, MBA



Sociální podnikání a jeho udržitelnost je úzce provázána s platnou a chystanou legislativou. Pro funkčnost a chod jakékoliv podnikatelské činnosti jsou zničující skokové změny. Proto je třeba velmi bedlivě sledovat i připravované

legislativní změny a jejich dopady do fungování sociálního podniku.

V současné době není sociální podnikání v České republice legislativně zakotveno, a proto se připravuje Zákon o sociálním podnikání. Je vypracován jeho věcný záměr a tento věcný záměr prošel připomínkovým řízením povinných institucí. Na paragrafovém znění se bude pracovat. Předpokládaný termín schválení je srpen 2017. Tento zákon bude pouze obecně definovat základní pojmy sociálního podnikání. Zákon připravuje v gesci ministra Dienstbiera. Gestorem a nositelem celého procesu bude ovšem MPSV. V návaznosti na tento zákon bude následně vytvořen a legislativně zakotven systém finančních benefitů pro znevýhodněné skupiny lidí definované v zákoně.

Tomuto zákonu se bude podrobně věnovat příští vydání tohoto časopisu.

Všichni, kteří se zabývají ekonomikou a sociální oblastí, zaznamenali jistě v současné době velkou diskuzi o výši minimální mzdy. Výše minimální mzdy se asi nejvíce z ekonomických subjektů dotýká právě sociálních podniků. Sociální podniky jsou subjekty, které s minimální mzdou velmi často pracují. Mzdové náklady jsou velkou částí jejich celkových nákladů, a proto skokové navýšení těchto mzdových nákladů může mít zásadní dopady na jejich ekonomické bilance a udržitelnost sociálního podnikání, pokud nebudou současně nastaveny kompenzace pro skupiny, u kterých je možná částečná refundace mzdy. Tato problematika je tak zásadní pro sociální podnikání, že se jí budeme podrobně zabývat na jiném místě.

0/2016:

Úvod str. 1

Chystaná legislativa str. 2

Ing. Milan Venclík, MBA

Cílové skupiny sociálního podnikání str. 2

Ing. Mirka Wildmannová, Ph.D, MBA

Minimální mzda str. 7

Ing. Eva Juhová

Inkubátor sociálních podniků

v Brně – Maloměřicích

slaví třetí narozeniny str. 11

Ing. Marek Juha

Cílové skupiny sociálního podnikání

Ing. Mirka Wildmannová, Ph.D, MBA



Podstatou sociálního podnikání je pomoc skupinám lidí, které mají problémy různého druhu, zapojit se aktivně do pracovního procesu. Tyto důvody mohou být různé. Zdravotní důvody, nízká kvalifikace, nedostatek praxe, rodinné povinnosti, výška věku a další. V současné době jsou různými způsoby podporovány následující skupiny:

1. osoby se zdravotním postižením – osoby, jejichž zdravotní postižení představuje určité znevýhodnění ve vztahu k ostatním členům společnosti;



2. děti, mládež a mladí dospělí – mládež ohrožená sociálně patologickými jevy, mladí dospělí opouštějící ústavní zařízení, věková skupina 15-26 let;
3. etnické a národnostní menšiny a osoby z jiného sociokulturního prostředí;
4. cizinci – občané jiného státu než ČR, kteří jsou dlouhodobě legálně usazení v ČR, žijí na území ČR zpravidla nejméně po dobu jednoho roku;
5. osoby bez přístřeší – osoby, které nemají ubytovací možnosti, popř. obývají nouzová obydlí;
6. osoby opouštějící zařízení pro výkon ústavní nebo ochranné výchovy a osoby opouštějící výkon trestu odnětí svobody;
7. oběti trestné činnosti, oběti domácího násilí, oběti obchodu s lidmi, osoby komerčně zneužívané;
8. osoby pečující o osobu blízkou osoby se zkušeností se závislostí na návykových látkách.

Podporu těchto skupin je možno systémově rozdělit do dvou skupin:

- Podpora systémová
- Podpora v rámci platné aktivní politiky zaměstnanosti státu.

U systémové podpory mají skupiny stabilní finanční podporu, která je legislativně střednědobě ukotvená.

V současné době se jedná o dvě skupiny znevýhodněných skupin. O zdravotně postižené lidi a vězně ve výkonu trestu. Pro tyto skupiny, jsou jasné definovány pravidelné benefity z veřejných zdrojů, na které mají zaměstnavatelé nárok, pokud dle platných podmínek zaměstnávají tyto skupiny.

Ostatní výše uvedené skupiny jsou podporovány dle potřeby v rámci aktivní politiky zaměstnanosti státu. Podpory jsou ale krátkodobé a nesystémové. Jsou vázány na konkrétní oblasti a výši nezaměstnanosti.

Nově chystaný Zákon o sociálním podnikání by měl přinést systémovou podporu i dalším znevýhodněným skupinám, což jistě zvýší jejich atraktivitu pro zaměstnavatele. Jaké jsou tedy benefity zdravotně postižených lidí a vězňů ve výkonu trestu? Osoby se zdravotním postižením (dále jen „ZP“) mají právo, dle platné světové i české legislativy na zvýšenou ochranu na trhu práce, konkrétně při přípravě na povolání a v oblasti pracovních vztahů a zdraví při práci. Osobami se ZP jsou fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními:

- a) ve třetím stupni (dále jen "osoby s těžším zdravotním postižením")
- b) v prvním nebo druhém stupni.
- c) za osoby se ZP se také považují i fyzické osoby, které byly orgánem sociálního zabezpečení posouzeny, že již nejsou invalidní, a to po dobu 12 měsíců ode dne tohoto posouzení.

Zákon č.155/1995 Sb. o důchodovém pojištění definuje osobu jako invalidní, pokud z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu poklesla její pracovní schopnost nejméně o 35%. Závažnost invalidity je pak dále rozdělena:

- na první stupeň (ztráta pracovní schopnosti o 35 až 49%),
- druhý stupeň (ztráta pracovní schopnosti o 50 až 69%)
- a
- třetí stupeň (ztráta pracovní schopnosti nejméně o 70%).

Pracovní schopností se rozumí schopnost jedince vykonávat výdělečnou činnost odpovídající jeho tělesným, smyslovým a duševním schopnostem, s přihlédnutím k dosaženému vzdělání, zkušenostem a znalostem a předchozím výdělečným činnostem.

Poklesem pracovní schopnosti se pak rozumí rozdíl mezi tělesnými, smyslovými a duševními schopnostmi jedince před a po vzniku dlouhodobě nepříznivého stavu.



Chráněná pracovní místa (CHPM)

Chráněné pracovní místo (CHPM) je pracovní místo, které zřizuje zaměstnavatel pro osoby se ZP. Zřízení CHPM probíhá na základě dohody s příslušným Úřadem práce, který poskytuje zaměstnavateli

příspěvek na zřízení. Úřad práce uzavírá dohody o zřízení CHPM také přímo s osobou se ZP v případě, že se rozhodne podnikat jako osoba samostatně výdělečně činná. Toto místo je zřizováno na dobu tří let, poté je možné opětovné vymezení. Po celou dobu je nezbytné, aby CHPM bylo obsazeno osobou se ZP.

Příspěvek na zřízení pracovního místa se poskytuje za podmínky, že zaměstnavatel doloží potvrzeními, která nejsou starší než 30 dnů, že nemá v evidenci daní u orgánů Finanční správy České republiky ani orgánů Celní správy České republiky evidován nedoplatek, s výjimkou nedoplatku, u kterého je povoleno posečkání jeho úhrady nebo rozložení jeho úhrady na splátky a zaměstnavatel není v prodlení se splácením splátek. Příspěvek na zřízení CHPM pro osobu se ZP může činit maximálně osminásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně dvanáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku.

Zřizuje-li zaměstnavatel na základě jedné dohody s Úřadem práce 10 a více CHPM může příspěvek na zřízení jednoho CHPM pro osobu se ZP činit maximálně desetinásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně čtrnáctinásobek výše uvedené průměrné mzdy.

V roce 2015 maximální výše tohoto příspěvku mohla činit 8 x 25 903,- Kč, tedy 207 224,- Kč, resp. 12 x 25 903,- Kč, tedy 310 836,- Kč v případě zaměstnání osoby s těžším zdravotním postižením.

I dnes se ještě používá termín Chráněná pracovní dílna. Chráněná pracovní dílna dříve označovala pracoviště zaměstnavatele, který zaměstnával osoby

se ZP v průměrném ročním přepočteném počtu zaměstnanců nejméně 60%. CHPD byla do 31. 12. 2011 vymezována prostřednictvím dohody mezi Úřadem práce a zaměstnavatelem, novela účinná od 1. ledna 2012 tento právní pojem zrušila.

Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se ZP na CHPM

Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se ZP je poskytován fyzickým nebo právnickým osobám, které zaměstnávají více jak 50% osob se ZP z celkového

počtu všech zaměstnanců (dále jen „základní podmínka“). Do podílu 50% zaměstnanců se ZP se každá osoba TZP započítává třikrát.

Druhou podmínkou je, aby osoby se ZP byly zaměstnávány na vymezených CHPM na částečný či plný pracovní úvazek. V aktuálním znění zákona příspěvek hradí částečné náklady skutečně vynaložených finančních prostředků na mzdy, platy a další náklady. Příslušnou krajskou pobočkou Úřadu práce pro poskytování příspěvku je krajská pobočka Úřadu práce, v jejímž obvodu má sídlo zaměstnavatel, který je právnickou osobou, nebo v jejímž obvodu má bydliště zaměstnavatel, který je fyzickou osobou.

Výše příspěvku činí 75% nákladů v maximální výši 8 800 Kč za měsíc, včetně pojistného na sociální zabezpečení a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl ze základu pojistného tohoto zaměstnance. Příspěvek je vyplácen zpětně za jednotlivá čtvrtletí. Zaměstnavatel si musí podat písemnou i elektronickou žádost na krajskou pobočku Úřadu práce nejpozději do konce kalendářního měsíce, který následuje po uplynutí příslušného kalendářního čtvrtletí. K žádosti je potřebné doložit:

a) celkový průměrný přepočtený počet všech zaměstnanců, zaměstnanců, kteří jsou osobami se ZP, a zaměstnanců, kteří jsou osobami s těžším zdravotním postižením,

b) jmenný seznam zaměstnanců, kteří jsou osobami se ZP, a zaměstnanců, kteří jsou osobami s těžším

zdravotním postižením, s uvedením rodného čísla, data vzniku a skončení pracovního poměru, kódu zdravotní pojišťovny, vynaložených prostředků na mzdy nebo platy, včetně odvedeného pojistného na sociální zabezpečení a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, a



c) potvrzení o zdravotním postižení zaměstnanců vydané Okresní správou sociálního zabezpečení.

V případě, že o příspěvek požádá více zaměstnavatelů, příspěvek pobírá pouze zaměstnavatel, u kterého vznikl pracovní poměr nejdříve. Příspěvek není poskytován v situaci, kdy

a) úřad práce vyplácí na daného zaměstnance jiný příspěvek, který je vypočten na základě výše jeho mzdy,

b) zaměstnanec se ZP pobírá starobní důchod, nebo

c) zaměstnanec nesouhlasí s kontrolou v místě výkonu jeho práce.

Zaměstnavatel, který na základě vymezených CHPM žádá o příspěvek na podporu zaměstnávání osob se ZP, má ode dne vymezení CHPM možnost společně s tímto příspěvkem požádat o příspěvek, který odpovídá prokázaným dalším nákladům spojeným se zaměstnáváním osob se ZP. Maximální částka činí 2 700,- Kč měsíčně za každého zaměstnance se ZP.

Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů

Dalším příspěvkem je příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů spojených s provozováním chráněného pracovního místa, a to až do výše 48 000,- Kč ročně. Prováděcí předpis MPSV obsahuje charakteristiku chráněného místa a druhy provozních nákladů, které mohou být v rámci tohoto příspěvku proplaceny.

V žádosti se rozlišují jednotlivé druhy nákladů:

a) příspěvek na zvýšené správní náklady spojené se zaměstnáváním osob se ZP je vyplácen ve výši 4

% průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství (v roce 2014 odpovídá částce 984,88 Kč)

b) náklady spojené se zaměstnáváním osob, jejichž pracovní náplní je asistovat osobám se ZP při výkonu jejich práce

c) náklady na dopravu zaměstnanců. Jedná se o externí

dopravu, úhradu pohonných hmot, mýtného, cestovních náhrad, zákonného a havarijního pojištění.

d) náklady na pořízení počítačového programového vybavení, pomocných technologických zařízení, komunikačních a orientačních pomůcek

e) náklady na přestavbu provozovny Vyjma správních nákladů je nutné veškeré náklady doložit a konzultovat s Úřadem práce.

Příspěvek se poskytuje za podmínky, že zaměstnavatel doloží potvrzeními, která nejsou starší než 30 dnů, že nemá v evidenci daní u orgánů Finanční správy České republiky ani orgánů Celní správy České republiky evidován nedoplatek, s výjimkou nedoplatku, u kterého je povoleno posečkání jeho úhrady nebo rozložení jeho úhrady na splátky a zaměstnavatel není v prodlení se splácením splátek.

K žádosti o příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů CHPM je nutné přiložit doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu a potvrzení o splnění podmínky. Pokud zaměstnavatel nedá souhlas k tomu, aby si údaje o splnění podmínky zjistil Úřad práce sám a pokud za tímto účelem nezprostit příslušný finanční nebo celní úřad mlčenlivosti vůči Úřadu práce. Úřad práce může požadovat předložení i jiných dokladů, pokud jsou potřebné k posouzení žádosti.

Dalším zvýhodněním zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají zdravotně postižené, jsou daňové úlevy.

Sleva na dani z příjmu právnických a fyzických osob

Zaměstnavatelé osob se ZP mají nárok na slevu na dani z příjmu za zdaňovací období, ve kterém podávají daňové přiznání:

- U zaměstnanců se stupněm zdravotního postižení OZP je daň snížena o 18 000,- Kč za každého zaměstnance ročně.
- U zaměstnanců se stupněm zdravotního postižení TZP je daň snížena o 60 000,- Kč za každého zaměstnance.

Zaměstnavatelé splňující základní podmínku mají nárok na snížení daně z příjmu o polovinu daně.

Částky za přepočtené zaměstnance jsou určovány s ohledem na velikost pracovních úvazků.



Druhou skupinou s jasně definovanými benefity pro podnikatele jsou vězni ve výkonu trestu.

Všeobecně je zájem, aby maximum vězňů ve výkonu trestu pracovalo. A to z ekonomických a sociálních důvodů. Tyto základní důvody jsou následující:

- Zaměstnávání vězňů pomáhá jejich návratu do společnosti.
- Práce vězňů napomáhá snížení jejich recidivy.
- Pracující vězni mohou platit náklady výkonu trestu ze svého výdělků.
- Pracující vězni mohou hradit škody způsobené trestnou činností.
- Práce vytváří a udržuje pozitivní návyky.

Základní formy zaměstnávání vězňů jsou následující:

- ve vnitřním provozu věznice např. úklid, kuchyně, údržba, dílna, autodílna;
- v provozních střediscích hospodářské činnosti věznice např. praní prádla, kovovýroba, tiskařství, stavební činnost;
- ve vlastní výrobě např. výroba nábytku, zámečnické práce a kovovýroba;
- práce pro cizí subjekty

Práce pro cizí subjekty může probíhat:

- na pracovištích uvnitř věznic
- nebo pracovištích mimo věznice např. kovovýroba, likvidace odpadů, kompletace propagačních materiálů, kompletace elektro výrobků, balení výrobků, sklářská a bižuterní výroba, výroba palet, výroba nábytku, praní prádla, další jednoduché dělnické práce.

V případě práce pro soukromé subjekty vězeňská služba řeší další smluvní ujednání s potencionálními zaměstnavateli. A sice:

- Odpovědnost za škodu způsobenou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.
- Zajištění stravování odsouzených po dobu

výkonu práce.

- Zajištění přepravy do místa výkonu práce (nachází-li se mimo věznici) včetně předání a převzetí odsouzených.

- Zajištění ostrahy vězňů v případě práce mimo věznici. V případě zaměstnávání v prostorách věznice smlouva obsahuje dohodu o podmínkách a pravidlech pohybu osob a materiálu v objektu věznice.
- Odměnu vězňů (včetně povinných odvodů na sociální a zdravotní pojištění) stanovuje a počítá věznice na základě podkladů o odpracovaných hodinách. Za odvedenou práci vězňů Vězeňská správa měsíčně vystavuje zaměstnavateli fakturu.
- V případě pronájmu prostor k výrobní činnosti ve věznici smlouva obsahuje ustanovení o nájemném za pronájem objektu/části objektu k podnikatelské činnosti a způsob přeučtování energií souvisejících s pronajatým prostorem.

Odměňování odsouzených

Mzdové náklady jsou přesně definovány, což je velmi výhodné pro zaměstnavatele. Výši odměny stanoví odsouzenému věznice v závislosti na množství a kvalitě odvedené práce. V pracovní odměně odsouzeného zařazeného do zaměstnání ve výkonu trestu odnětí svobody (dále jen "odměna") je zahrnuta základní složky odměny, odměna za práci přesčas, rizikové příplatky a ohodnocení pracovního výkonu.

Výše základní složky pro 40 hodinovou týdenní pracovní dobu:

Skupina - Potřebná kvalifikace - Měsíční odměna

- I. Není potřebná odborná kvalifikace - 4.500 Kč
- II. Vyučení v oboru nebo jiná odborná kvalifikace - 6.750 Kč
- III. Jedná se o samostatný výkon zvláště náročných a specializovaných prací vyžadujících zpravidla vyšší než úplné střední vzdělání nebo vyšší než úplné střední odborné vzdělání - 9.000 Kč

I další podmínky jsou jasně definovány:

- Neplní-li odsouzený zaviněně uložené pracovní úkoly, věznice mu přiznanou základní složku odměny za tuto dobu úměrně sníží; pokud je odsouzený zaměstnán u jiného subjektu, může



mu věznice takto snížit základní složku odměny na základě návrhu tohoto subjektu.

- Za vyšší pracovní výkon v požadované kvalitě nebo za řízení určitého svěřeného úseku práce nebo osob lze odsouzenému přiznat ohodnocení až do výše 50%.
- Za každou odpracovanou hodinu práce přesčas přísluší odsouzenému část základní složky odměny a ohodnocení pracovního výkonu připadající na jednu hodinu práce bez práce přesčas v kalendářním měsíci, ve kterém odsouzený práci přesčas konal plus příplatek ve výši 25% částky základní složky odměny připadající na jednu hodinu práce bez práce přesčas, a jde-li o práci přesčas ve dnech nepřetržitého odpočinku odsouzeného, ve výši 50% této částky.
- Za každou odpracovanou hodinu ve svátek přísluší odsouzenému příplatek ve výši 100% částky základní složky odměny připadající na jednu hodinu práce bez práce přesčas v kalendářním měsíci, ve kterém odsouzený práci ve svátek konal.
- V praxi toto představuje v I. skupině fakturovanou částku 45 Kč včetně všech odvodů (sociální a zdravotní pojištění) za odpracovanou hodinu.

Z výše uvedeného je jasně vidět, že pro zaměstnavatele jsou jasně definovány benefity, se kterými může při zaměstnávání těchto skupin ve svém finančním a nákladovém plánování kalkulovat. Proto je také o zaměstnávání obou skupin poměrně velký zájem.

Pokud je tedy myšleno vážně začleňování znevýhodněných skupin do společnosti, měly by být vytvářeny dlouhodobé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a to i na úkor pasivní politiky zaměstnanosti.

Minimální mzda



Ing. Eva Juhová

Většina lidí, pokud se nejedná o odborníky na mzdovou agendu, vnímá, že v České republice existuje minimální plat zákonem stanovený, který musí zaměstnanec obdržet, pokud je v řádném zaměstnaneckém poměru. Většina také ví, že se v současné době jedná o částku 9 900,- Kč měsíčně při odpracování celého stanoveného fondu měsíční pracovní doby a že probíhá debata o navýšení této minimální mzdy na 11 000,- Kč za měsíc.

Málokdo už ale ví, že v České republice existuje i zákonem zaručený institut zaručené mzdy, což ovšem zcela mění situaci zaměstnavatele. Není tedy pravdivé tvrzení, že zaměstnavatel může poskytovat pracovníkům minimální mzdu za výkon všech funkcí.

Je jasné, že společnosti, které zaměstnávají zkušené mzdové účetní, tyto vědomosti mají. Malé podniky a hlavně nově vznikající sociální podniky tyto znalosti nemají. To může mít ovšem fatální dopad na jejich fungování, pokud používají minimální mzdu a úřady jim pak vyměří doplatky z nedodržování Nařízení vlády ze dne 6. 12. 2006. Stejně fatální mohou být i následky při tvorbě podnikatelských záměrů v oblasti mzdových nákladů, pokud nejsou akceptovány zaručené mzdy.

Podívejme se tedy na základní parametry Nařízení vlády ze dne 6. 12. 2006, č. 567. Jedná se o nařízení o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí.

Vláda tedy nařídila základní sazbu minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin 58,70 Kč za hodinu nebo 9 900 Kč za měsíc.

Nejnižší úroveň zaručené mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací, zařazených do 8 skupin, a ta činí:

Jedná se o rozdělení na osm platových skupin, které zahrnují práce v jednotlivých platových třídách:



Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy v Kč za hodinu	v Kč za měsíc
1.	58,70	9900
2.	64,80	10900
3.	71,60	12100
4.	79,00	13300
5.	87,20	14700
6.	96,30	16200
7.	106,30	17900
8.	117,40	19800

- a) 1. skupina prací zahrnuje práce v 1. a 2. platové třídě,
- b) 2. skupina prací zahrnuje práce ve 3. a 4. platové třídě,
- c) 3. skupina prací zahrnuje práce v 5. a 6. platové třídě,
- d) 4. skupina prací zahrnuje práce v 7. a 8. platové třídě,
- e) 5. skupina prací zahrnuje práce v 9. a 10. platové třídě,
- f) 6. skupina prací zahrnuje práce v 11. a 12. platové třídě,
- g) 7. skupina prací zahrnuje práce ve 13. a 14. platové třídě a
- h) 8. skupina prací zahrnuje práce v 15. a 16. platové třídě.

Pro úplnost ještě uvádíme i obecné charakteristiky těchto skupin:

1. skupina prací

Jednotlivé pracovní úkony stejného druhu s předměty (prvky) tvořící jednoduchý celek konané podle přesného zadání a s přesně vymezenými výstupy a s rámcovými návaznostmi na další procesy. Manipulační práce s jednotlivými předměty, jednoduchými pomůckami a nástroji bez vazeb na další procesy a činnosti včetně prací s případným jednostranným zatížením drobných svalových skupin, v případném vnuceném pracovním rytmu, při mírně zhoršených pracovních podmínkách a s případným

rizikem pracovního úrazu.

2. skupina prací

Stejnorodé práce s rámcovým zadáním a s přesně vymezenými výstupy, s větší možností volby jiného postupu a s rámcovými návaznostmi na další procesy (dále jen "jednoduché odborné práce"). Práce s celky a sestavami několika jednotlivých prvků (předmětů) s logickým (účelovým) uspořádáním s dílčími vazbami na jiné celky (sestavy). Práce předpokládající jednoduché pracovní vztahy. Dlouhodobé a jednostranné zatížení větších svalových skupin. Mírně zvýšené psychické nároky spojené se samostatným řešením skupiny stejnorodých časově ustálených pracovních operací podle daných postupů.

3. skupina prací

Různorodé, rámcově vymezené práce se zadáním podle obvyklých postupů, se stanovenými výstupy, postupy a vazbami na další procesy (dále jen "odborné práce"). Práce s ucelenými systémy složenými z mnoha prvků s dílčími vazbami na malý okruh dalších systémů. Koordinace prací v proměnlivých skupinách. Usměrnování jednoduchých rutinních a manipulačních prací a procesů v proměnlivých

skupinách, týmech a jiných nestálých organizačních celcích a bez podřízenosti skupiny zaměstnanců spojené s odpovědností za škody, které nelze odstranit vlastními silami a v krátké době.

Zvýšené psychické nároky vyplývající ze samostatného řešení úkolů s různorodými konkrétními jevy a procesy a s nároky na představivost a předvídatelnost, schopnost srovnávání, pozornost a operativnost. Značná smyslová náročnost. Značná zátěž velkých svalových skupin ve velmi ztížených pracovních podmínkách.

4. skupina prací

Odborné práce konané s ucelenými samostatnými systémy s případným členěním na dílčí subsystémy a s vazbami na další systémy. Zajišťování širšího souboru odborných prací s rámcově stanovenými výstupy a způsobem vykonávání a vymezenými výstupy, které jsou organickou součástí širších procesů (dále jen "odborné specializované práce").



Usměrňování a koordinace jednoduchých odborných prací. Práce v rámci komplexních systémů s vnitřním členěním na ucelené subsystémy s úzkými vazbami na další systémy a s vnitřním členěním i mimo rámec organizace.

Psychická námaha vyplývající ze samostatného řešení úkolů, kde jsou rovnoměrně zastoupeny konkrétní a abstraktní jevy a procesy různorodého charakteru. Nároky na aplikační schopnosti a přizpůsobivost různým podmínkám, na logické myšlení a určitou představivost. Vysoká náročnost na identifikaci velmi malých detailů, znaků nebo jiných zrakově důležitých informací a zvýšené nároky na vestibulární aparát. Nadměrné zatížení velkých svalových skupin v extrémních pracovních podmínkách.

5. skupina prací

Odborné specializované práce, ve kterých je předmětem komplexní samostatný systém složený z několika dalších sourodých celků nebo nejsložitější samostatné celky. Koordinace a usměrňování odborných prací. Zajišťování komplexu činností s obecně vymezenými vstupy, rámcově stanovenými výstupy, značnou variantností způsobu řešení a postupů a specifickými vazbami na široký okruh procesů (dále jen "systémové práce"). Předmětem práce je komplexní systém složený ze samostatných různorodých systémů se zásadními určujícími vnitřními a vnějšími vazbami. Koordinace a usměrňování odborných specializovaných prací.

Zvýšená psychická námaha vyplývající ze samostatného řešení soustavy úkolů, kde jsou více zastoupeny abstraktní jevy a procesy, s nároky na poznávání, chápání a interpretaci jevů a procesů. Vysoké nároky na paměť, flexibilitu, schopnosti analýzy, syntézy a obecného srovnávání. Vysoké nároky na vestibulární aparát. Mimořádná zátěž nervové soustavy.

6. skupina prací

Systémové práce, jejichž předmětem činnosti jsou dílčí obory činností se širokou působností. Komplex systémových činností s variantními obecnými vstupy, rámcově stanovenými výstupy a předem nespecifikovanými způsoby a postupy se širokými

vazbami na další procesy (dále jen "systémové specializované práce"), kde jsou předmětem obory činnosti složené ze systémů s rozsáhlými vnějšími a vnitřními vazbami.

S výkonem prací je spojena značná psychická námaha vyplývající z velké složitosti kognitivních procesů a vyššího stupně abstraktního myšlení, představivosti, generalizace a z nutnosti rozhodování podle různých kritérií.

7. skupina prací

Systémové specializované práce, jejichž předmětem činnosti je soubor oborů nebo obor s rozsáhlou vnitřní strukturou a vnějšími vazbami. Komplexní koordinace a usměrňování systémových prací. Činnosti s nespecifikovanými vstupy, způsoby řešení a velmi rámcově vymezenými výstupy s velmi širokými vazbami na další procesy, tvůrčí rozvojová a koncepční činnost a systémová koordinace (dále jen "tvůrčí systémové práce"). Předmětem je soubor oborů nebo obor s rozsáhlým vnitřním členěním a s četnými vazbami na další obory a s působností a dopadem na široké skupiny obyvatelstva nebo souhrn jinak náročných oborů. Koordinace a usměrňování systémových specializovaných prací. Objevování nových postupů a způsobů a hledání řešení netradičním způsobem. Přenos a aplikace metod a způsobů z jiných odvětví a oblastí. Rozhodování v rámci značně kombinovatelných spíše abstraktních a různorodých jevů a procesů z různých odvětví a oborů.

Vysoká psychická námaha vyplývající z vysokých nároků na tvůrčí myšlení.

8. skupina prací

Tvůrčí systémové práce, kdy předmětem je odvětví jako soubor vzájemně provázaných oborů nebo nejnáročnější obory zásadního významu. Činnosti s nespecifikovanými vstupy, způsobem řešení i výstupy s možnými vazbami na celé spektrum dalších činností, kde jsou předmětem jednotlivé vědní obory a disciplíny a jiné nejširší a nejnáročnější systémy.

Velmi vysoká psychická námaha vyplývající z vysokých nároků na tvůrčí myšlení ve vysoce abstraktní rovině při značné variabilitě a



kombinovatelnosti procesů a jevů a na schopnosti nekonvenčního systémového nazírání v nejširších souvislostech.

Závěrečné shrnutí je jasné. Zaměstnavatel v České republice nemůže pracovat s institutem minimální

mzdy, pokud pracovníci nevykonávají opravdu vysoce nekvalifikovanou práci. Pravdou tedy je, že se zvyšující se kvalifikací a funkčním zařazením se v České republice závazné právně vymahatelná mzdové náklady na pracovníka pro podnikatele pohybují v rozmezí 9 300,- Kč až 19 800,- Kč.

Přenos dobrých praxí a inspirace v zahraničí

Ing. Milan Venclík, MBA

Po roce 1989 se uvolnili hranice a čeští lidé a odborníci vyrazili do světa. Je jisté, že za dobu v níž jsme byli izolováni od okolního světa, se ve světě mnohé změnilo a dělalo se a dělá jinak. Problém se slovem jinak je, že ne vždy to znamená, že zahraniční jinak je lepší a efektivnější pro naše podmínky.

Tímto tvrzením, vůbec nezpochybňuji, nutnost porovnávat, posuzovat a přebírat dobré nápady a efektivní projekty. Naopak ale pouze upozorňuji na skutečnost, že fungování projektu u sousedů vůbec nemusí znamenat, fungování stejného projektu u nás. Fungování projektu musí být zasazeno také do podmínek daného území, sociálního prostředí, sociální politiky, tradice a nastavení fungování státu.

Můžeme tedy říci, že zvláště u sociálních projektů je velmi těžké přebírat zkušenosti ze zahraničí, pokud neznáme do detailu všechny podmínky a vazby, které působí v daném území. To znamená minimálně v následujícím rozsahu:

- Dislokační
- Technické
- Ekonomické
- Sociálně strukturní
- Kulturně národnostní

Toto své tvrzení opírám o své dnes již dvacetileté zkušenosti v oblasti vytváření funkční infrastruktury pro rozvoj vědy, výzkumu a inovací v České republice. Za tu dobu jsem viděl v zahraničí mnoho modelů, které v daných podmínkách výborně fungovaly, ale v České republice byly neuplatnitelné. Uvedu triviální příklad pro každého:

Jistě se všichni shodneme, auto Škoda Superb je dobré auto. V České republice s rozvinutou silniční sítí, se s ním přemístíme bez větších problémů na téměř každé místo. Z pohledu dobré praxe, by celkem logicky mohl eskymácký expert považovat, za výborný nápad použít na přepravu v Gronsku a nebo na Kanadském severu auto Škoda Superb. Jedná se pořád o dobré auto, ale v těchto oblastech by se s ním majitel jistě po většině roku nepřemístil nikam.

Říkáte si, že je to přirovnání přitažené za vlasy?

Tak uvedu tedy konkrétní případ v opět v oblasti dopravy. Znájí jej do detailu všichni lidé, kteří denně cestují z Brna do Blanska anebo na Svitavy. Jedná se o kruhové objezdy. Mnozí dopravní inovátoři se vrátili ze zahraničí, jako propagátoři a milovníci kruhových objezdů. Nechci na tomto místě říkat, že na některých místech neplní funkci a nemají výhody. Ale ten základní problém je právě v tom, na některých místech. V době dopravní špičky maximálně vytížená křižovatka u Lipůvky, Brno-Blansko-Svitavy byla inovačně nahrazena kruhovým objezdem. A rázem se čekací doba v době ranní a odpolední špičky z šestinásobila. Po další inovaci, návratu k upravenému křížení se situace vrátila do normálu.

Tento příklad popisuje jevy více méně technické, které se dají dopředu velmi dobře predikovat, a přesto se v praxi dějí. Je také ale pravda, že tyto skutečnosti se většinou odehrávají v oblastech, kde je pracováno s veřejnými penězi a tudíž jak se říká, z cizího krev neteče.

Účelem tohoto článku je snaha důrazně upozornit na



základní praktickou skutečnost, že je sice nesmyslné vymýšlet už vymyšlené, ale na druhé straně je stejně nesmyslné přebírat, každou slepou uličku, kterou

vymysleli v zahraničí. A po hříchu je třeba říci, že česká nátura ráda považuje vše u sousedů za lepší než to domácí.

Inkubátor sociálních podniků v Brně – Maloměřicích slaví třetí narozeniny



Ing. Marek Juha

Pro školáky je 1. září důležité datum, protože jim začíná nový školní rok. Také pro firmy PRADAKOS s.r.o. a SIMEVA s.r.o. je tento termín důležitý. 1. září 2013 se rozhodly

realizovat společný projekt na vytvoření inkubátoru pro vznik a podporu sociálních podniků s pracovním názvem „Inkubátor sociálních podniků Jarní.“

Společnost PRADAKOS s.r.o. vznikla jako sociální podnik, poskytovatel komplexního firemního poradenství. Její služby byly rozděleny do čtyř základních částí. A sice vznik a provoz společnosti, vedení účetnictví, daňové poradenství, management a další související činnost.

Mimo zaměření na komerční společnosti, se její činnost specializovala i na neziskové organizace. Nabízela jim založení neziskové organizace, včetně nalezení vhodného typu neziskové organizace přesně dle potřeb a přání zákazníka. Díky dalším smluvním vztahům byla společnost schopna v objektu svého působení poskytnout novým společnostem sídlo, kanceláře, vedení účetnictví a daňového poradenství a další služby.

O několik měsíců později vznikla díky činnosti PRADAKOSu s.r.o. a rozšíření působnosti do větší šíře společnost SIMEVA s.r.o. Její činnosti byly definovány následovně:

Zaměřovala se na systémovou podporu vytváření pracovních míst pro spoluobčany, kteří trpí duševní nemocí schizofrenie a na další vyloučené skupiny na trhu práce, které se snaží najít možnosti uplatnění v návaznosti na svoje profesní zaměření a svoje vzdělání.

Tato společnost vznikla z projektu financovaného z OP LZZ s názvem „Máme pro vás práci“, který se přímo soustřeďoval na cílovou skupinu osob s duševním onemocněním schizofrenie. Sociální podnik SIMEVA s.r.o. vytvářela ve spolupráci s Úřadem práce Jihomoravského kraje následující pozice:

- společensky účelná pracovní místa pro dlouhodobě nezaměstnané
- pracovní místa pro studenty – www.stazepromlade.cz
- pracovní místa pro absolventy v rámci projektu Odborné praxe pro mladé do 30 let
- chráněná pracovní místa pro zdravotně znevýhodněné osoby na trhu práce
- chráněná pracovní místa pro zdravotně hendikepované a osoby s duševním onemocněním schizofrenie na pracovních pozicích:
 - Údržbář nemovitostí
 - Zahradník a péče o zeleň
 - Malíř
 - Zedník
 - Úklid nemovitostí a domácností

Cílem činností Sociálního podniku SIMEVA s.r.o. tedy bylo, a dodnes je:

- nabízet specializační vzdělání
- pomáhat získat pracovní zkušenosti
- vytvářet chráněná pracovní místa



- vyhledávat vhodné pracovní příležitosti.

Z výsledků socioekonomické analýzy zaměření a nastavení činnosti obou společností a z analýzy trhu v oblasti nabídky a poptávky informací o problematice sociálního podnikání, došlo k nastavení strategie pro budoucí rozvoj obou firem. Kromě

hlavní podnikatelské činnosti se společností zapojily do procesu vyhledávání a nastavování vhodných podmínek pro rozvoj sociální ekonomiky. Firmy začaly aplikovat v praxi koncepci sociálního skautingu.

Vyhodnotily stav rozvinutí sociálního podnikání a inovativních procesů v tomto sektoru a musely konstatovat, že je tristní. Tím si ale také uvědomily, že našly volný prostor pro systémové a inovační přístupy.

Analýzy ukázaly, že problematikou se zabývají především teoretikové, ať v univerzitní oblasti anebo ve veřejné správě. Potvrdily, skutečnost, že zde je teorie úplně odtržená od praxe, protože výše uvedení odborníci pokud vůbec s praxí komunikovali, tak většinou s neziskovými organizacemi,

kteří ovšem z 95% sociálního podnikání nikdy prakticky neprováděly. Ukázaly, že neexistuje jasná legislativa vymezující základní definice sociálního podnikání v České republice. A tento stav umožňuje velmi netransparentní nastavování podmínek v soutěžích a umožňuje selektivní přístup některých subjektů k dotacím!

Společnosti provozující skutečné sociální podnikání si uvědomily, že je nezbytně nutné založit zastřešující organizaci, která zastřeší celý tento proces, a vytvoří možnost efektivní komunikace s veřejnou správou v České republice. A tak byla založena Komora sociálních podniků.

Komora sociálních podniků si z tohoto důvodu definovala jako jeden ze svých prioritních úkolů

nastartovat skutečný sociální skauting v dané oblasti. Úkolem sociálního skautingu obecně je přinášet veřejné správě a podnikatelským subjektům, nezaujatý pohled zvenčí na základě praktických odzkoušených zkušeností, a pomáhat překonávat profesní slepotu. Tedy získávat při rozhodnutích velmi rychle zpětnou vazbu z praxe! Jedno z kritérií efektivní veřejné správy je i sledování snižování nákladů. Přitom by se ale při správném postupu měla navyšovat účinnost veřejné správy. Je ovšem třeba být velmi obezřetný při přenášení zahraničních zkušeností, neboť většina modelů, které jsou vázány na konkrétní lokální podpory, jsou nepřenositelné.

Komora ihned zastřešila některé aktivity, které prováděly jednotlivé sociální podniky, včetně provozu Inkubátoru sociálních podniků. Svoji činnost rozdělila do tří typů pomoci:

- Pomoc již stávajícím sociálním podnikům
- Pomoc nově vznikajícím podnikům, s jasně definovaným podnikatelským záměrem
- Pomoc podnikatelům, kteří chtějí sociálně podnikat, ale nemají jasný podnikatelský záměr

Komunikuje s veřejnou správou a vytváří podmínky pro transparentní výběrová řízení, která by umožňovala stabilní fungování vznikajících sociálních podniků.

Za dobu svého trvání pomohla vygenerovat následující sociální podniky:

- HLÍVENKA s.r.o.
- CIBAR s.r.o.
- BEAUTY s.r.o.

A přetransformovat tyto podniky:

- Garance Brno spol. s r.o.
- Prádelny a čistírny Husovice s.r.o.



Transparentnost, nastavování kritérií a hodnocení výběrových řízení v oblasti Evropských výzev

Ing. Marek Juha

Komora sociálních podniků chce být velmi konstruktivní vůči veřejné správě. Na druhé straně je povinna hájit zájmy svých členů! Proto nemůžeme opominout ožehavé téma vypisování jednotlivých

výzev a jejich hodnocení. Začíná se množit značná nespokojenost našich členů, kteří předkládají projekty do jednotlivých výzev, dlouhodobě se činností sociálního podnikání zabývají a tyto projekty nejsou

úspěšné. Je jistě samozřejmé, že pokud někdo neuspěje při hodnocení svého projektu, tak je

nespokojen. A je také samozřejmé, že ne všechny projekty jsou kvalitní a mohou být schváleny.

Zásadní problém ale nastává, pokud argumenty hodnotitelů jsou neodborné anebo dokonce odborně neakceptovatelné. Představitelé Komory sociálních podniků v poslední době několik takovýchto projektů měli možnost vidět a jsou velmi znepokojeni touto situací.

Budou informovat odpovědné orgány a celou situaci budeme dále monitorovat. V příštích vydáních se tímto problémem budeme zabývat podrobněji.

Hlívenka
pomáháme potřebným

Sociální podnik HLÍVENKA, s.r.o.
Jarní 50, 614 00 BRNO - Maloměřice
www.hlivenka.cz

NÁKUPEM NAŠICH PRODUKTŮ POMÁHÁTE VYTVÁŘET PRACOVNÍ
MÍSTA ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÝM SPOLUOBČANŮM.

Inzerce různých formátů:

Celá vnitřní strana 18 000 Kč / Celá zadní strana 36 000 Kč

Inzerce
1/8 strany
2 000 Kč

Inzerce
1/4 strany
4 500 Kč

Inzerce
1/8 strany
2 000 Kč

Inzerce
1/2 strany
9 000 Kč



Sociální podnik SIMEVA s.r.o.

Společnost SIMEVA s.r.o. se přihlásila jako jedna z prvních společností k principům sociálního podnikání.

Zaměřujeme se na podporu vytváření pracovních míst pro naše spoluobčany, kteří trpí duševní nemocí schizofrenie a na další vyloučené skupiny na trhu práce, které se snaží najít si možnosti uplatnění v návaznosti na svoje profesní zaměření a svoje vzdělání.

Hlavní cíle:

- **Integrační sociální podnik** – po čase by měli klienti odcházet na chráněná místa, případně na otevřený trh práce.
- **Vytvoření základní pracovních návyků klientů**, zvýšení jejich sebevědomí a šance na začlenění zpět do společnosti a na trh práce.

V současné době nabízíme realizaci prací zejména v oblastech

- úklidových prací
- správy a údržby budov
- údržba zahrad a zeleně
- celoroční úklid veřejných prostranství
- malířské, zednické a natěračské práce
- prodej vypěstovaných květin, keřů a stromků
- kompletační práce
- administrativní činnost
- manipulační práce
- drobné manuální práce

SIMEVA s.r.o., IČ: 01999605,
Jarní 50, 614 00 Brno-Maloměřice
tel.: +420 515 536 433
info@simeva.cz, www.simeva.cz

Nákupem našich prací, služeb a zboží
pomáháte vytvářet pracovní místa pro osoby znevýhodněné na trhu práce
a získáte nárok na náhradní plnění – plnění zákonné povinnosti zaměstnávat osoby se zdravotním postižením.

Proč jste spoluzakládala společnost SIMEVA s.r.o.

MUDr. Simona Venclíková:



Jako lékařka (psychiatr) se denně setkávám s lidmi, kteří potřebují odbornou pomoc. Ve své funkci primářky Psychiatrické nemocnice Brno, se jim snažím pomáhat léčbou. Před několika lety jsem se aktivně zapojila do projektu s názvem „Máme pro vás práci“, financovaného

z OP LZZ, jehož cílem bylo vrátit do aktivního života a pracovního procesu osoby s duševním onemocněním schizofrenie.

Po ukončení projektu se ukázalo, že nejen tato stigmatizovaná skupina, ale i další skupiny lidí s jinými hendikepy, nemají možnost se aktivně zapojit do pracovních aktivit na otevřeném trhu práce. A to i přesto, že mají zájem pracovat. Během dvouletého trvání projektu jsme nasbírali obrovské množství praktických zkušeností s prací s těmito skupinami. Ukázalo se, že mnoho hendikepovaných lidí má zájem o práci, ale na trhu nejsou subjekty, které by jim práci

nabídly, ve struktuře pro ně přijatelné. To byl důvod, proč jsem se osobně zapojila do této činnosti a spoluzaložila společnost SIMEVA s.r.o., která nabízí potřebným skupinám společenské uplatnění na trhu práce.



Ing. Eva Juhová:

Při práci na projektu „Máme pro vás práci“, do kterého jsem měla možnost se zapojit, jsem pochopila, že cílová skupina klientů, kteří se projektu zúčastnili, nemá vzhledem ke svému zdravotnímu znevýhodnění velkou

šanci si po skončení projektu najít práci na otevřeném trhu práce. Také se během projektu ukázalo, že těchto lidí je hodně a nabídka námi plánovaných pracovních příležitostí je pro ně velmi zajímavá. Výše uvedené zkušenosti a pochopení problematiky mě vedly k založení Sociálního podniku SIMEVA s.r.o. jako pokračovatele projektu „Máme pro vás práci“, a také jako nositele myšlenky zaměstnávání osob zdravotně postižených a znevýhodněných na trhu práce.



www.MPVP.cz

a máme pro Vás práci!



Sociální ekonomika a společenská odpovědnost v praxi. Vydává Komora sociálních podniků, se sídlem Jarní 50, 614 00 Brno Maloměřice, IČ 02441217, vydáváno čtvrtletně, číslo 0/2016, dne 23. 9. 2016. Kontakt tel: +420 515 536 433, info@komora-socialnich-podniku.cz

Evidenční číslo periodika: MK R E 22657

Redakční rada:

Ing. Milan Venclík, MBA; Ing. Marek Juha; Ing. Mirka Wildmannová, Ph.D, MBA; MUDr. Simona Venclíková;

Mgr. Hana Kučerová-Přikrylová, Ph.D; **Redaktor:** Ing. Milan Venclík, MBA

Za obsah textů a odbornost odpovídají jednotliví autoři. Texty neprochází jazykovou korekcí.

Odborný časopis pro KSP zpracovává:

Garance Brno spol. s r.o.