		Chráněná pracovní dílna	Sociální firma	Společensky odpovědná firma	Běžná firma
ZÁKLADNÍ VYMEZENÍ	Zřizovatel	• Právnická či fyzická osoba na základě dohody s úřadem práce	• Právnická či fyzická osoba	• Právnická či fyzická osoba	• Právnická či fyzická osoba
	Právní statut	• Vymezení dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (§ 76) • MPSV stanoví prováděcím právním předpisem (vyhláška 518/2004) charakteristiku chráněné pracovní dílny. Tato charakteristika obsahuje popis pracovní činnosti, pracovních podmínek a pracoviště a jeho umístění.	• V ČR není legislativně vymezen • Zakladatel s oprávněním k provozování podnikatelské činnosti • Veřejný závazek ve formě poslání - podnikat, vytvářet pracovní příležitosti pro znevýhodněné osoby a poskytovat jim přiměřenou pracovní a psychosociální podporu.	• Pojem „společensky odpovědná firma“ není legislativně vymezen • Založení podle obchodního a živnostenského zákona (OSVČ, A.S., SPOL.S.R.O. apod.)	• Založení podle obchodního a živnostenského zákona (OSVČ, A.S., SPOL.S.R.O. apod.)
	Účel založení	• Pracovní uplatnění osobám se zdravotním postižením nejméně po dobu 2 let od jejího vytvoření • Přispívá k pracovní a sociální rehabilitaci, integraci do společnosti, seberealizaci, zvýšení sebedůvěry klientů • Znevýhodněná osoba může obnovovat své sociální návyky, získává sociální kontakty, pobyt a práce v chráněné dílně přispívá ke stabilizaci zdravotního stavu	• Podnikat + zaměstnávat zdravotně či sociálně znevýhodněné občany na trhu práce a občany bez tohoto znevýhodnění - základem je úsilí o propojení těchto dvou cílů • Podpora integrace znevýhodněných • Získávání financí pro veřejně prospěšné aktivity	• Podnikat za účelem dosažení zisku • Integrovat sociální a ekologická hlediska do každodenních firemních operací a integraci se zainteresovanými osobami (stakeholdery)	• Podnikat za účelem dosažení zisku

		Chráněná pracovní dílna	Sociální firma	Společensky odpovědná firma	Běžná firma
I. PODNIKÁNÍ	2. Podnikání	• Jedná se prioritně o službu zaměstnávání, podnikání není prioritním cílem	• Důraz na konkurenceschopnost sociální firmy • Podnikání se řídí podnikatelským a marketingovým plánem • Doporučeno podnikání ve službách – pohostinství, různé servisy, zahradnictví…= větší viditelný přínos pro komunitu, společnost, možnost rychlé integrace znevýhodněných osob i samotné sociální firmy	• Důraz na konkurenceschopnost • Podnikání se řídí podnikatelským a marketingovým plánem • Maximalizace zisku z podnikání	• Důraz na konkurenceschopnost • Podnikání se řídí podnikatelským a marketingovým plánem • Maximalizace zisku z podnikání

	3. Financování	• Tyto dílny jsou většinou ztrátové, mohou dostat příspěveky od ÚP:
		  • na vytvoření chráněné pracovní dílny
		  • na částečnou úhradu provozních nákladů
		• Příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob (pro zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 50 % osob se zdravotním postižením)
		• Přijmy z vlastní činnosti
		• Jiné dotace a granty
			• Cílem je úplná ekonomická soběstačnost
			• Min. 50 % příjmů z prodeje služeb či výrobků
			• Zpočátku – projekty, dotace (v oblasti zaměstnávání nebo podpory zahájení podnikání), investiční i neinvestiční projekty
			• Možno též ze soukromého sektoru – sponzorství, důležitá je spolupráce s fundraiserem + PR
			• Příspěvek od ÚP na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením (pro zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 50 % osob se zdravotním postižením)
				• Prodej vlastního zboží nebo služeb
				• Příspěvek od ÚP na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením (pro zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 50 % osob se zdravotním postižením)
					• Prodej vlastního zboží nebo služeb
					• Příspěvek od ÚP na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením (pro zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 50 % osob se zdravotním postižením)

	4. Provoz (Z hlediska zaměstnávání znevýhodněných osob)	• Provoz plně podřízen specifickým potřebám zdravotně postižených zaměstnanců	• Provoz upraven s přihlédnutím ke specifikům zaměstnanců a jejich znevýhodnění • Cílené sledování a vyhodnocování vhodnosti úprav	• Pouze základní přizpůsobení a úpravy pracovních podmínek znevýhodněných	• Pouze základní přizpůsobení a úpravy pracovních podmínek znevýhodněných
	5. Informovanost a prezentace	• Prezentuje se jako služba zaměstnávání	• Prezentuje se jako sociální firma • Prezentace vůči veřejnosti nevede k prohlubování stigmatizace znevýhodněných osob	• Prezentuje se jako společensky odpovědná firma • Společenská odpovědnost jako součást marketingu firmy	• Běžný marketing firmy

II. ZAMĚSTNÁVÁNÍ	6. Znevýhodnění zaměstnanci	• Nejméně 60 % zaměstnanců v průměrném ročním přepočteném počtu jsou osoby se zdravotním postižením	• 25 – 55 % znevýhodněných (různé cílové skupiny, zdravotně i sociálně znevýhodnění, kteří mají ztížený vstup na otevřený trh práce a zároveň využívají opakovanou nebo dlouhodobou podporu • Ve firmě je možné také uzavírat smlouvy s dobrovolníky, kteří pomáhají lidem se znevýhodněním zvládat danou práci	• Zákon stanovuje, že firma zaměstnávající nad 25 osob má povinnost zaměstnat min. 4 % zdravotně postižených osob – jinak ukládá povinnost náhradního plnění • Znevýhodnění zde obvykle pracují, i když to firmě zákon neukládá	• Zákon stanovuje, že firma zaměstnávající nad 25 osob má povinnost zaměstnat min. 4 % zdravotně postižených osob – jinak ukládá povinnost náhradního plnění • Znevýhodnění jsou zaměstnáváni sporadicky, je využíváno spíše náhradní plnění nebo finanční úhrada
	7. Pracovní smlouvy a mzdy	• Pracovní smlouvy na dobu určitou i dobu neurčitou • U znevýhodněných zaměstnanců je obvykle nižší úvazek • V případě, že klient není zaměstnancem a jedná se o sociální službu nebo službu pracovní rehabilitace, sepisuje se dohoda o poskytnutí služby • Minimální mzda, případně odměny z prodeje výrobků chráněné dílny	• Pracovní smlouvy na dobu určitou i dobu neurčitou • U znevýhodněných zaměstnanců je obvykle nižší úvazek • Mzda odpovídá tržní mzdě na podobném pracovním místě daného regionu • Stejné mzdy pro znevýhodněné i neznevýhodněné, případně motivační odměny za odvedenou práci	• Pracovní smlouvy na dobu určitou i dobu neurčitou • Úvazky obvykle plné • Mzdový systém firmy nebo smluvní mzdy	• Pracovní smlouvy na dobu určitou i dobu neurčitou • Úvazky obvykle plné • Mzdový systém firmy nebo smluvní mzdy
	8. Etické principy a vnitřní komunikace	• Zákon neřeší • Zřizovatel - obvykle pouze jako „příjemnou atmosféru“	• Všichni pracovníci mají stejná práva a povinnosti a stejné pracovní příležitosti a postup v práci • „Social spirit“ – podpůrné prostředí na pracovišti • Zachovávání důstojnosti • Zásady etického chování	• Závazky nad rámec platné legislativy v oblasti ekonomické, sociální a enviromentální	• Stanovuje majitel firmy
	9. Organizační struktura	• Pracovní teraupeut – náplň práce: pracovní rehabilitace, vypracovávání individuálních rehabilitačních plánů s klientem, sledování pracovního vývoje klietů + vedoucí dílny + zadavatel práce + vytváření výrobních programů jednotlivých dílen a zajištění jejich fungování = 1 pozice zahrnuje více náplní práce	• Manažer sociální firmy: řídí provoz sociální firmy, výrobní program • Koučové: odborníci v oboru, ve kterém sociální firma podniká, řídí a vedou ostatní zaměstnace (znevýhodněné i neznevýhodněné) po profesní stránce (=“mistři“) • Asistenti (většinou externí): zdravotní nebo sociální pracovníci; mohou působit jako asistenti pro osoby fyzicky postižené nebo pomáhat znevýhodněným při zahájení práce v sociální firmě, případně řeší vztahy mezi znevýhodněnými a neznevýhodněnými	• Organizační struktura v čele s manažery na různých úrovních	• Organizační struktura v čele s manažery na různých úrovních

		Chráněná pracovní dílna	Sociální firma	Společensky odpovědná firma	Běžná firma
III. PODPORA	10. Adaptace	• Individuální přístup k zaměstnancům, při instruktáži, znázorňování pracovních postupů, nácviku činností, odborný dohled zdravotních a rehabilitačních zaměstnanců, popř. dalších (např. sociálního pracovníka) při zdolávání psychických bariér, při adaptaci na nové pracovní a společenské podmínky i při odstraňování sociálních problémů	• Systém zaškolování • Úprava pracovních podmínek a prostředí • Externí psychosociální podpora	• Běžné zaškolení	• Běžné zaškolení
	11. Udržení	• Není kladen důraz na výkon, pracovní podmínky určeny podle potřeb konkrétních zaměstnanců (např. mohou pracovat 2 hodiny, 2 hodiny nepracovat), je zde velký prostor pro pracovní, popř. sociální rehabilitaci	• Odborné vedení • Průběžná podpora a úpravy pracovních podmínek a prostředí vzhledem ke specifikům zaměstnanců a jejich znevýhodnění • Cílené snižování stresu na pracovišti a prevence vyhoření - psychohygiena	• Motivační složky, benefity pro zaměstnance	• Motivační složky, benefity pro zaměstnance
	12. Profesní rozvoj	• Většinou není možný	• Pracovní prostředí nabízí všem zaměstnancům podporu, příležitosti a smysluplnou práci. Snaží se o rozumné přizpůsobení se potřebám zaměstnanců, ale zároveň se snaží o maximální využití schopností a potenciálu všech zaměstnanců • Veřejně deklarovaná podpora profesního rozvoje zaměstnanců	• Podporuje dle svých možností a vůle majitele	• Podporuje dle svých možností a vůle majitele
	13. Spolupráce	• Zejména s ÚP, popř. organizacemi poskytujícími sociálně rehabilitační služby	• Externí asistenti, kteří pomáhají zaměstnancům zvládnout přechod nebo asistují zdravotně (fyzicky) postiženým • Zapojení sociální firmy do místní komunity – spolupráce se státními institucemi, podnikatelskou sférou, veřejností, médii, atd.	• Pouze za účelem profitu firmy (obvykle finančního)	• Pouze za účelem profitu firmy (obvykle finančního)