



Financováno
Evropskou unií



Rozvoj
ekosystému
sociálního podnikání

METODICKÝ NÁVOD K APLIKACI ZÁKONA O INTEGRAČNÍM SOCIÁLNÍM PODNIKU

Metodická příručka č. 001/2026-ZISP

Vydáno: Leden 2026

Verze: 1.0

1. ÚVODNÍ USTANOVENÍ A FILOSOFIE ZÁKONA

1.1 Účel a poslání dokumentu

Tento metodický návod (dále jen „Metodika“) slouží jako primární interpretační rámec k zákonu č. 468/2024 Sb., o integračním sociálním podniku (dále jen „ZISP“). Dokument je určen pro žadatele o status integračního sociálního podniku (ISP), stávající sociální podniky, kontrolní orgány Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV) a zadavatele veřejných zakázek. Cílem metodiky je sjednotit výklad podmínek pro přiznání statusu, vedení registru a čerpání příspěvků tak, aby byla zajištěna právní jistota všech aktérů.

Zákon o ISP není pouze legislativním nástrojem regulace, ale strategickým dokumentem, který definuje nový segment národního hospodářství – sociální ekonomiku. Posláním ISP je dosahování veřejného prospěchu skrze integraci osob se specifickými potřebami do pracovního procesu a společnosti, a to při zachování principů tržní udržitelnosti. Integrační sociální podnik vykonává svou činnost v souladu s hodnotami sociální a environmentální udržitelnosti, solidarity, důvěry, vzájemnosti a místního rozvoje. Důraz je kladen nejen na samotné zaměstnávání, ale také na poskytování podpory zaměstnancům formou psychosociální pomoci a rozvoje kompetencí, což odlišuje ISP od běžných komerčních subjektů.

1.2 Legislativní kontext a návaznosti

ZISP tvoří jádro balíčku zákonů, které zahrnují novelu zákona o zaměstnanosti (č. 435/2004 Sb.) a zákona o daních z příjmů. Metodika zohledňuje evropské směrnice o veřejné podpoře a nařízení Komise (EU) č. 2023/2831 o podpoře de minimis. Tento právní rámec reaguje na Evropský akční plán pro sociální ekonomiku a doporučení Rady EU, které vyzývají členské státy k vytvoření příznivého prostředí pro sociální podnikání.



Financováno
Evropskou unií



Rozvoj
ekosystému
sociálního podnikání

Integrační sociální podnikání je vnímáno jako mezistupeň mezi chráněným trhem práce (určeným primárně pro osoby se zdravotním postižením) a volným trhem práce. Na rozdíl od tradičních modelů chráněných dílen, ZISP zavádí povinnost reinvestice zisku do tzv. integračního fondu, čímž garantuje, že vygenerované prostředky budou sloužit k dalšímu rozvoji podniku a podpoře zaměstnanců. Zákon nově definuje okruh osob se specifickými potřebami širěji než jen jako osoby se zdravotním postižením; zahrnuje například i osoby dlouhodobě nezaměstnané, osoby po výkonu trestu, osoby bez přístřeší či osoby opouštějící ústavní výchovu. Tím zákon propojuje politiku zaměstnanosti se sociálním začleňováním a reaguje na aktuální výzvy trhu práce.

2. ZÁKLADNÍ PRÁVNÍ DEFINICE A KONCEPCE

2.1 Definice integračního sociálního podniku (§ 1 – § 3 ZISP)

Integrační sociální podnik (ISP) je subjekt (právnícká či fyzická osoba), který naplňuje pět základních principů integračního sociálního podnikání a kterému byl rozhodnutím Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV) přiznán status ISP. Status ISP je veřejnoprávním uznáním, že subjekt nevykonává hospodářskou činnost pouze za účelem maximalizace zisku, ale že zisk je generován jako prostředek pro financování sociální inkluze a udržitelnosti podniku.

Zákon definuje ISP jako zaměstnavatele, který vykonává soustavnou hospodářskou činnost a zaměstnává v průměrném čtvrtletním přepočteném počtu nejméně **30 % osob se specifickými potřebami** z celkového počtu svých zaměstnanců.

Klíčové definiční znaky a povinnosti:

- **Hospodářská soustavnost a nezávislost:** Podnik musí vykazovat reálnou tržní činnost a nesmí být založen pouze za účelem čerpání dotací. Metodika stanovuje doporučený podíl tržeb z vlastní činnosti na úrovni minimálně 25 % celkových výnosů. Manažerské rozhodování musí být nezávislé na zřizovateli z řad veřejné správy.
- **Sociální integrační zaměření:** Primárním cílem je posílení kompetencí zaměstnanců z cílových skupin, jejich stabilizace a případný přechod na volný trh práce. To je realizováno skrze **Projekt činnosti**, který je povinnou přílohou žádosti o status a musí obsahovat popis způsobu posilování sociálních kompetencí.
- **Princip reinvestice zisku (Integrační fond):** ISP má zákonnou povinnost vytvářet tzv. integrační fond. Do tohoto fondu musí podnik přidělovat alespoň **50 % zisku** běžného účetního období po zdanění. Prostředky fondu jsou účelově vázány na rozvoj podniku, vzdělávání zaměstnanců a psychosociální podporu.



Financováno
Evropskou unií



Rozvoj
ekosystému
sociálního podnikání

- **Ekologická a etická integrita:** Podnik se zavazuje k šetrnému přístupu k životnímu prostředí (environmentální udržitelnost) a etickému chování vůči všem aktérům (zaměstnanci, komunita, dodavatelé).

2.2 Rozlišení mezi sociálním podnikem a ISP

V českém právním řádu a praxi existuje zásadní rozdíl mezi obecným sociálním podnikem a státem uznaným ISP:

1. **Obecný sociální podnik:** Subjekt, který se hlásí k principům sociálního podnikání (např. environmentální podniky, komunitní centra), ale nemusí nutně zaměstnávat 30 % znevýhodněných osob nebo nedisponuje statusem dle ZISP.
2. **Integrační sociální podnik (ISP):** Je zákonem definován úzce jako subjekt zaměřený na pracovní integraci osob se specifickými potřebami (§ 3 ZISP). Pouze ISP s platnou registrací v **Registru integračních sociálních podniků** může čerpat specifické nástroje podpory, jako je příspěvek na náklady spojené se zaměstnáváním či motivační příspěvek, a participovat na vyhrazených veřejných zakázkách.

Status ISP je nepřenosný a zaniká smrtí fyzické osoby, zánikem právnické osoby nebo rozhodnutím ministerstva o jeho odnětí při neplnění zákonných podmínek.

3. CÍLOVÉ SKUPINY A METODIKA PRÁCE S NIMI

3.1 Kategorie osob se specifickými potřebami (§ 3 ZISP)

Zákon identifikuje konkrétní kategorie osob se specifickými potřebami, u nichž se předpokládá bariéra při vstupu na volný trh práce. Pro účely metodické práce dělíme tyto osoby dle § 3 ZISP do dvou základních intervenčních skupin:

KATEGORIE A (Osoby vyžadující dlouhodobou a intenzivní podporu) Tato skupina často kumuluje více znevýhodnění a vyžaduje komplexní psychosociální asistenci.

- **Osoby v exekuci (§ 3 písm. a) bod 5):** Osoby, proti kterým je vedeno exekuční řízení. Práce v ISP umožňuje těmto osobám legální příjem, stabilizaci dluhové zátěže (často ve spolupráci s dluhovými poradnami) a návrat k důstojnému životu bez rizika pádu do šedé ekonomiky.
- **Osoby po výkonu trestu (§ 3 písm. e):** Osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody nebo zabezpečovací detence. Klíčová je prevence recidivy prostřednictvím pracovních návyků.



Financováno
Evropskou unií



Rozvoj
ekosystému
sociálního podnikání

- **Osoby bez domova a v bytové nouzi (§ 3 písm. d):** Osoby, které byly ke dni nástupu osobami bez přístřeší (vyžaduje potvrzení o využívání sociálních služeb či azylového domu). Zde je nutná úzká součinnost ISP s poskytovateli sociálního bydlení.
- **Osoby se zdravotním postižením (OZP - § 3 písm. b):** Tradiční cílová skupina (dle § 67 zákona o zaměstnanosti), která vyžaduje zejména ergonomické úpravy pracoviště a režimová opatření.

KATEGORIE B (Osoby vyžadující dočasnou podporu – „Odrázový můstek“) U těchto skupin je cílem rychlejší aktivizace a přechod na otevřený trh práce. Podpora je zákonem v některých případech časově omezena (např. do 2 let od události).

- **Mladí dospělí po ústavní výchově (§ 3 písm. f):** Osoby opouštějící ústavní výchovu (dětské domovy, výchovné ústavy). Zákon definuje okno **do 10 let** po ukončení ústavní výchovy, což umožňuje dlouhodobější práci s traumatem a adaptací.
- **Absolventi a osoby bez kvalifikace (§ 3 písm. a) bod 2 a 3):** Osoby, které nedosáhly středního vzdělání, nebo absolventi do 2 let po ukončení přípravy na povolání, kteří jsou evidováni na ÚP.
- **Osoby pečující (§ 3 písm. a) bod 1):** Osoby pečující o závislou osobu (stupeň III a IV) nebo o dítě, pokud tato péče brání standardnímu uplatnění.
- **Osoby 60+ (§ 3 písm. a) bod 6):** Osoby v předdůchodovém věku ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností.

3.2 Individuální plán podpory (IPP) – Metodický postup

Každý zaměstnanec z cílové skupiny musí mít na základě § 2 odst. 3 ZISP zpracován individuální plán (s výjimkou pečujících osob). IPP není statický dokument, ale procesní nástroj řízení rozvoje, který zpracovává ISP na základě **vstupní diagnostiky**.

Fáze tvorby a realizace IPP:

1. **Vstupní diagnostika:** Identifikace pracovních bariér, sociální situace (bydlení, dluhy, rodinné zázemí) a kvalifikačního potenciálu. Musí proběhnout na počátku pracovního poměru.
2. **Stanovení cílů:** Definice měřitelných cílů ve dvou rovinách:
 - *Pracovní:* (např. zvládnutí obsluhy stroje, dochvilnost, týmová spolupráce).
 - *Sociální:* (např. zahájení insolvenčního řízení, registrace u praktického lékaře, zajištění bydlení).



Financováno
Evropskou unií



Rozvoj
ekosystému
sociálního podnikání

3. **Realizace opatření a psychosociální podpora:** Konkrétní kroky k dosažení cílů. ISP má povinnost zajistit podporu prostřednictvím **sociálního pracovníka** (§ 2 odst. 4), pokud to situace zaměstnance vyžaduje. Podpora zahrnuje poradenství, doprovázení na úřady či trénink kompetencí.
4. **Evaluace a revize:** Kontrolu plnění individuálního plánu provádí ISP **minimálně jednou ročně**. Doporučená metodická praxe je však evaluace každých 6 měsíců pro flexibilnější reakci na změny v životě zaměstnance.

Cílem IPP je buď stabilizace zaměstnance v rámci ISP, nebo jeho příprava na přechod k běžnému zaměstnavateli, za což může ISP získat **motivační příspěvek**.

4. PODMÍNKY PRO ZÍSKÁNÍ A UDRŽENÍ STATUSU ISP

4.1 Pilíře registrace

Žadatel o status ISP musí v rámci správního řízení doložit splnění zákonných podmínek definovaných v § 4 ZISP. Tyto podmínky tvoří komplexní systém, který zajišťuje, že status získají pouze subjekty s reálným sociálním dopadem.

Klíčové pilíře pro přiznání statusu:

- **Ekonomická a manažerská nezávislost:** Žadatel musí prokázat, že je autonomním subjektem. Manažerské rozhodování nesmí být přímo řízeno zřizovatelem z řad veřejné správy (stát, obce, kraje). To je klíčové pro oddělení politického vlivu od podnikatelské strategie.
- **Schopnost hospodářské činnosti:** Žadatel musí vykonávat soustavnou hospodářskou činnost, nikoliv pouze příležitostnou. To se dokládá výpisem z živnostenského nebo obchodního rejstříku a schváleným Projektem činnosti.
- **Sociální závazek (Quota 30 %):** Povinnost zaměstnávat v průměrném ročním přepočteném počtu alespoň 30 % osob se specifickými potřebami. Do tohoto podílu se započítávají pouze zaměstnanci v pracovním poměru (nikoliv DPP/DPČ), což zajišťuje stabilitu zaměstnání.
- **Finanční integrita (Integrační fond):** Žadatel se ve svých zakladatelských dokumentech nebo v Projektu činnosti musí zavázat k reinvestici minimálně 50 % zisku po zdanění zpět do rozvoje podniku nebo naplňování jeho společensky prospěšných cílů prostřednictvím tzv. integračního fondu.
- **Bezdlužnost a bezúhonnost:** Statutární orgány musí být bezúhonné. Podnik nesmí mít nedoplatky vůči Finanční správě, Celní správě, ČSSZ ani zdravotním pojišťovnám.



Financováno
Evropskou unií



Rozvoj
ekosystému
sociálního podnikání

4.2 Projekt činnosti – Detailní struktura

Projekt činnosti (§ 7 ZISP) je nejdůležitějším dokumentem žádosti. Nejedná se o prostý podnikatelský záměr, ale o závazný dokument, jehož změny podléhají schválení MPSV. Rozsah 5–15 stran je orientační, důležitá je kvalita obsahu:

- **Popis předmětu podnikání a strategie:** Definice produktů/služeb a analýza tržního uplatnění. Musí být zřejmé, že podnikatelský model je životaschopný i bez dotací, které mají sloužit pouze k vyrovnání handicapu zaměstnanců.
- **Integrační strategie (Metodika práce):** Detailní popis, jak bude probíhat nábor, zaškolení a rozvoj cílových skupin. Musí obsahovat popis pracovních podmínek a jejich přizpůsobení (např. bezbariérovost, zkrácené úvazky, ergonomie).
- **Personální zajištění podpory:** Jmenovité určení osob zodpovědných za psychosociální podporu (sociální pracovník, mentor), včetně doložení jejich kvalifikace (vzdělání, praxe).
- **Finanční plán a udržitelnost:** Predikce Cash-flow na minimálně 2 roky, plánované využití příspěvků a strategie pro případ výpadku veřejných zdrojů.

5. REGISTRAČNÍ PROCES A DIGITÁLNÍ SPRÁVA (PORTÁL JENDA)

5.1 Elektronické podání žádosti

V souladu s digitalizací státní správy probíhá proces registrace výhradně elektronicky prostřednictvím klientské zóny MPSV – Portál Jenda. Tento proces minimalizuje administrativní zátěž, ale vyžaduje pečlivou přípravu podkladů.

- **Autentizace a přístup:** Statutární zástupce se přihlašuje pomocí Identity občana (BankID, eObčanka). V případě zastupování je nutné doložit elektronicky podepsanou plnou moc.
- **Propojení registrů:** Systém automaticky stahuje data ze základních registrů (ROS, RZP). Žadatel tak nemusí dokládat výpis z Rejstříku trestů (u občanů ČR) ani výpisy z Katastru nemovitostí. Ručně se dokládá pouze bezdlužnost u zdravotních pojišťoven, pokud nejsou napojeny na centrální lustrační systém.
- **Správní řízení a lhůty:** Podáním žádosti je zahájeno správní řízení. Ministerstvo má na vydání rozhodnutí zákonnou lhůtu do 60 dnů. Pokud žádost vykazuje vady (např. nedostatečně zpracovaný Projekt činnosti), je žadatel vyzván k doplnění a lhůta se přerušuje.

5.2 Veřejný rejstřík ISP a oznamovací povinnost



Financováno
Evropskou unií



Rozvoj
ekosystému
sociálního podnikání

Po pravomocném přiznání statusu je subjekt zapsán do Registru integračních sociálních podniků. Tento registr má dvě části – veřejnou a neveřejnou.

- **Veřejná část:** Slouží pro transparentnost vůči veřejnosti a obchodním partnerům. Obsahuje název, sídlo, IČO, datum vzniku statusu a zaměření podniku. Zápis je klíčový pro zadavatele veřejných zakázek, kteří si zde ověřují oprávněnost účasti v tendrech vyhrazených pro sociální podniky.
- **Neveřejná část:** Obsahuje citlivé údaje, detailní finanční výkazy a jmenné seznamy zaměstnanců se specifickými potřebami. Slouží pro kontrolní činnost Úřadu práce ČR a MPSV.
- **Povinnost aktualizace:** Držitel statusu má zákonnou povinnost (§ 10 ZISP) hlásit změny údajů (např. změna sídla, změna ve statutárních orgánech, podstatná změna Projektu činnosti) do 8 dnů prostřednictvím formuláře „Žádost o schválení změny“. Nesplnění této povinnosti může vést k zahájení řízení o odnětí statusu.

6. EKONOMICKÉ ASPEKTY A INTEGRAČNÍ FOND

6.1 Integrační fond (§ 17 ZISP)

Integrační fond představuje klíčový mechanismus, kterým se integrační sociální podnik odlišuje od běžných komerčních subjektů. Jedná se o účelově vázaný vlastní zdroj financování, který garantuje, že vygenerovaná nadhodnota zůstane v podniku (tzv. **asset lock** neboli uzamčení aktiv) a bude sloužit k jeho dalšímu rozvoji.

- **Tvorba fondu a pravidla reinvestice:** Podnik má zákonnou povinnost převést do fondu minimálně **50 % zisku po zdanění** (čistého hospodářského výsledku) vykázaného v řádné účetní závěrce. O přidělu do fondu rozhoduje nejvyšší orgán společnosti (valná hromada, členská schůze) při projednávání účetní závěrky. Pokud podnik vykáže ztrátu, povinnost přidělu v daném roce nevzniká, avšak ztráta musí být v budoucnu uhrazena přednostně před dalším rozdělováním zisku.
- **Harmonogram naplnění a kapitálová přiměřenost:** Aby byla zajištěna finanční stabilita fondu, zákon a navazující stanovy určují dynamiku jeho naplňování v poměru k vlastnímu kapitálu. Cílem je vytvořit finanční polštář pro období výkyvů trhu. Metodika stanovuje minimální hranice zůstatků fondu:
 - **5 % vlastního kapitálu** musí být ve fondu alokováno již po prvním roce ziskového hospodaření.
 - **10 % vlastního kapitálu** ve druhém roce.



Financováno
Evropskou unií



Rozvoj
ekosystému
sociálního podnikání

- **15 % vlastního kapitálu** ve třetím a každém dalším roce.
- *Poznámka:* Tyto prostředky musí být reálně kryty aktivy (peněžní prostředky, pohledávky) a nesmí být pouze účetní položkou.
- **Užití fondu a oprávněné náklady:** Prostředky fondu jsou striktně účelově vázány. Jejich čerpání musí být schváleno vedením podniku a zdokumentováno.
 - *Přípustné použití:* Mzdy a vzdělávání mentorů/instruktorů, nákup kompenzačních pomůcek nad rámec běžných povinností BOZP, rekvalifikační kurzy, služby psychologa či dluhového poradce, ale i investice do rozšíření výroby, která vytvoří nová pracovní místa pro cílovou skupinu.
 - *Zakázané použití:* Výplata podílů na zisku společníkům, nákup luxusních aktiv nesouvisejících s předmětem činnosti, úhrada pokut a penále.

6.2 Účetní a daňové souvislosti

Správné účetní zachycení integračního sociálního podnikání je předmětem častých kontrol.

- **Analytická evidence:** ISP má povinnost sledovat tvorbu a čerpání integračního fondu na samostatných analytických účtech v rámci účtové skupiny 42 (Fondy ze zisku). To umožňuje transparentní kontrolu toku peněz kdykoliv v průběhu účetního období.
- **Daňový režim:** Z hlediska zákona o daních z příjmů je tvorba fondu položkou rozdělení zisku (až po zdanění korporátní daní), nejedná se tedy o daňově uznatelný náklad snižující základ daně.
 - *Čerpání:* Naopak náklady hrazené z fondu (např. mzda terapeuta, školení) jsou standardně daňově uznatelnými náklady, pokud souvisí s ekonomickou činností a udržením příjmů. Specifickou výhodou může být možnost uplatnění slevy na dani za zaměstnávání osob se zdravotním postižením dle § 35 zákona o daních z příjmů, která se s benefity ZISP nevylučuje, pokud není překročen limit veřejné podpory.

7. SYSTÉM FINANČNÍ PODPORY A VEŘEJNÁ PODPORA

7.1 Příspěvek na náklady integrace

Tento příspěvek je koncipován jako kompenzace za sníženou produktivitu práce zaměstnanců se specifickými potřebami a za zvýšené náklady na jejich vedení (management času, dohled, řešení krizových situací).



Financováno
Evropskou unií



Rozvoj
ekosystému
sociálního podnikání

- **Struktura a výše příspěvku:** Výše nárokového příspěvku je stanovena paušální částkou na jedno pracovní místo a odstupňována dle náročnosti cílové skupiny:
 - *Kategorie A (těžší znevýhodnění):* Až **2 500 Kč měsíčně** (např. osoby po výkonu trestu, osoby v exekuci s kumulací problémů).
 - *Kategorie B (lehčí/dočasné znevýhodnění):* **1 000 Kč měsíčně** (např. absolventi, osoby 50+).
 - Příspěvek lze čerpat pouze na zaměstnance v pracovním poměru (nikoliv DPP/DPČ), a to poměrně dle výše úvazku.
- **Administrace a výkaznictví:** Žádost se podává čtvrtletně zpětně výhradně elektronicky přes Portál Jenda. Součástí žádosti je jmenný seznam podpořených osob a čestné prohlášení o trvání pracovního poměru. Úřad práce má právo provést fyzickou kontrolu přítomnosti zaměstnanců na pracovišti.

7.2 Motivační příspěvek za integraci

Jedná se o unikátní bonifikační nástroj ZISP, který finančně odměňuje sociální podnik za úspěšný „outplacement“ – tedy za přechod zaměstnance na volný trh práce. Cílem je motivovat ISP, aby si zaměstnance „nenechával“ navždy, pokud mají potenciál pracovat jinde.

- **Podmínky nároku:**
 1. Zaměstnanec musel pracovat v ISP nepřetržitě alespoň **12 měsíců**.
 2. Následně uzavřel pracovní poměr u jiného zaměstnavatele (který není majetkově ani personálně propojen s ISP) na dobu neurčitou nebo minimálně na 1 rok.
 3. U nového zaměstnavatele setrval a úspěšně prošel zkušební dobou (podmínka setrvání min. **6 měsíců**).
- **Výpočet a výplata:** Výše příspěvku může činit až **17 % z ročního úhrnu vyměřovacích základů** daného zaměstnance u ISP. Jedná se o jednorázovou platbu vyplacenou po doložení splnění podmínek (kopie nové pracovní smlouvy, potvrzení o trvání zaměstnání).

7.3 Pravidlo De Minimis a limity podpory

Veškeré finanční benefity plynoucí ze statusu ISP (příspěvky, daňové úlevy, poradenství zdarma) spadají pod režim veřejné podpory malého rozsahu (de minimis) dle Nařízení Komise (EU) 2023/2831.



Financováno
Evropskou unií



Rozvoj
ekosystému
sociálního podnikání

- **Finanční limit:** Celková výše podpory de minimis poskytnutá „jedinému podniku“ nesmí v kterémkoliv tříletém období překročit částku **300 000 EUR** (cca 7,5 mil. Kč).
 - *Pozor:* Do limitu se počítají všechny podpory de minimis, které subjekt obdržel od jakéhokoliv poskytovatele (ministerstva, kraje, obce, úřady práce).
- **Povinnost sledování a registr RDM:** ISP je povinen před každým čerpáním podpory ověřit svůj aktuální zůstatek v **Centrálním registru podpor malého rozsahu (RDM)**. Překročení limitu je závažným porušením pravidel, které vede nejen k povinnosti vrácení nadměrné podpory i s úroky, ale zpravidla i k zahájení řízení o odnětí statusu ISP. Definice „jediného podniku“ zahrnuje i všechny subjekty, které jsou s ISP majetkově propojeny (např. mateřská společnost).

8. ENVIRONMENTÁLNÍ A ETICKÝ PILÍŘ ISP

8.1 Environmentální odpovědnost

Dle § 1 odst. 2 ZISP vykonává integrační sociální podnik svou činnost v souladu s hodnotami environmentální udržitelnosti. Nejedná se pouze o proklamativní heslo, ale o závazný princip, který musí být propuštěn do každodenního fungování podniku a popsán v *Projektu činnosti*. Environmentální pilíř v praxi ISP stojí na třech rovinách:

- **Lokální rozvoj a krátké dodavatelské řetězce:** ISP by měl aktivně vyhledávat dodavatele v regionu svého sídla. Tím dochází k tzv. „lokálnímu multiplikačnímu efektu“ – peníze zůstávají v regionu a zároveň se snižuje uhlíková stopa způsobená logistikou. Metodika doporučuje stanovit si interní směrnici pro nákup, která preferuje místní výrobce (např. v cateringu, nákupu materiálů).
- **Provozní ekologie a energetická efektivita:** Podnik by měl implementovat opatření k minimalizaci energetické náročnosti. To zahrnuje využívání úsporných technologií, bezpapírovou administrativu (digitalizace procesů skrze Portál Jenda) nebo využívání nízkoemisních vozidel. V rámci hodnocení žádosti o status je pozitivně vnímáno, pokud má podnik zaveden systém environmentálního řízení (např. ISO 14001 nebo EMAS), byť to není striktní podmínkou.
- **Cirkulární ekonomika a prevence odpadu:** Mnoho ISP staví svůj byznys model přímo na cirkulárních principech. Typickým příkladem jsou re-use centra, textilní banky, opravárenství nebo upcycling (zhodnocování odpadového materiálu). Pokud podnik nepodniká přímo v této oblasti, měl by alespoň důsledně třídit odpad a minimalizovat používání jednorázových obalů.

8.2 Etické standardy a demokratické řízení



Financováno
Evropskou unií



Rozvoj
ekosystému
sociálního podnikání

Sociální podnikání není jen o „co“ děláme, ale „jak“ to děláme. Tento pilíř vychází přímo z *Kodexu integračního sociálního podniku* a definuje vnitřní kulturu organizace.

- **Demokratická participace zaměstnanců:** ISP se vyznačuje tím, že zapojuje zaměstnance do rozhodovacích procesů. Nejde nutně o model družstva (jeden člen = jeden hlas), ale o vytvoření platformy pro zpětnou vazbu.
 - *Nástroje:* Pravidelné porady celého týmu (minimálně 1x měsíčně), schránky důvěry, účast volených zástupců zaměstnanců v poradních orgánech vedení.
 - *Cíl:* Zvýšení loajality zaměstnanců a pocitu spoluvlastnictví na misi podniku.
- **Transparentnost a mzdová spravedlnost:** Podnik musí být transparentní ve svém hospodaření. Zaměstnanci mají právo být informováni o tom, jak je nakládáno se ziskem a jaké jsou plány rozvoje. Klíčová je etika odměňování – metodika doporučuje sledovat tzv. *ratio* mezi nejvyšší a nejnižší mzdou v podniku, aby nedocházelo k neúměrnému rozevírání nůžek, které by popíralo solidární charakter ISP.

9. VEŘEJNÉ ZAKÁZKY A STRATEGICKÉ ZADÁVÁNÍ

9.1 Vyhrazené veřejné zakázky (§ 38 ZZVZ)

Institut vyhrazených zakázek dle zákona č. 134/2016 Sb., o zadávání veřejných zakázek (ZZVZ), je jedním z nejsilnějších nástrojů podpory odbytu ISP. ZISP nyní dává zadavatelům právní jistotu v tom, kdo je oprávněným dodavatelem.

- **Princip vyhrazení:** Zadavatel může v zadávací dokumentaci stanovit, že se soutěže mohou účastnit pouze dodavatelé zaměstnávající na chráněných pracovních místech alespoň 30 % osob se zdravotním postižením nebo jiným znevýhodněním. Registrovaný ISP tuto podmínku automaticky splňuje.
- **Prokazování kvalifikace:** Díky propojení informačních systémů zadavatel ověřuje status ISP primárně nahlédnutím do *Registru integračních sociálních podniků*. Odpadá tak složité dokládání potvrzení od ČSSZ či Úřadu práce, což dříve administrativně zatěžovalo obě strany.
- **Ochrana před dumpingem:** Toto opatření chrání ISP před agresivní cenovou politikou velkých komerčních subjektů (např. nadnárodních bezpečnostních agentur či úklidových firem), které nenesou vícenáklady spojené se sociální integrací a péčí o zaměstnance.

9.2 Sociálně odpovědné zadávání (SOVZ)



Financováno
Evropskou unií



Rozvoj
ekosystému
sociálního podnikání

Od roku 2021 mají všichni veřejní zadavatelé povinnost (§ 6 odst. 4 ZZVZ) zohledňovat při nákupu sociální a environmentální hlediska. ISP je pro zadavatele ideálním partnerem pro naplnění této zákonné povinnosti.

- **Sociální multiplikační efekt:** ISP by měl ve svých nabídkách aktivně argumentovat přidanou hodnotou. Každá koruna utracená u ISP přináší státu a obci úsporu.
 - *Příklad:* Zakázka na údržbu zeleně zadaná ISP nejen zajistí posekanou trávu, ale zároveň sníží výdaje obce na sociální dávky pro místní dlouhodobě nezaměstnané, kteří zakázku realizují, a zvýší jejich kupní sílu v regionu.
- **ISP jako strategický poddodavatel:** Metodika upozorňuje, že ISP se nemusí účastnit pouze malých zakázek. Velcí komerční dodavatelé (např. stavební firmy) jsou v rámci SOVZ často motivováni zadavateli, aby část plnění (např. 10 % objemu zakázky) realizovali prostřednictvím sociálního podniku. ISP by proto měli aktivně oslovovat velké hráče na trhu a nabízet jim kapacity formou poddodávek (např. úklid po stavbě, catering, kompletace), čímž velkým firmám pomohou získat body v hodnocení kvality nabídky.

10. REPORTING, KONTROLA A MONITOROVÁNÍ

10.1 Výroční zpráva o činnosti ISP

Povinnost zveřejňování výroční zprávy (§ 16 ZISP) je základním nástrojem veřejné kontroly. Každý ISP je povinen vyhotovit výroční zprávu za předchozí kalendářní rok a uložit ji do **Sbírky listin veřejného rejstříku** nejpozději do **30. června** (resp. do 6 měsíců po skončení účetního období). Kopii zprávy (nebo odkaz na ni) je vhodné zaslat i elektronicky prostřednictvím Portálu Jenda pro urychlení administrativní kontroly.

Povinná struktura a obsahové náležitosti:

- **Ekonomická část:** Musí obsahovat nejen standardní účetní výkazy (Rozvaha, Výkaz zisku a ztráty), ale i komentář k struktuře výnosů. Je nutné explicitně vyčíslit podíl tržeb z vlastní prodeje výrobků a služeb na celkových výnosech (limit minimálně 25 % dle metodiky), aby se prokázalo, že podnik není závislý pouze na dotacích. Dále musí obsahovat přehled čerpané podpory de minimis.
- **Integrační část (Sociální audit):** Detailní statistika zaměstnanosti.
 - *Kvantitativní data:* Průměrný přepočtený počet zaměstnanců celkem vs. zaměstnanci se specifickými potřebami (prokázání kvóty 30 %).
 - *Kvalitativní data:* Počet realizovaných individuálních plánů (IPP), počet hodin poskytnuté psychosociální podpory, počet zaměstnanců, kteří úspěšně přešli na volný trh práce (tranzitní funkce).



Financováno
Evropskou unií



Rozvoj
ekosystému
sociálního podnikání

- **Environmentální část:** Popis konkrétních opatření (např. snížení spotřeby energií, odpadové hospodářství, lokální nákupy). Nestačí obecná proklamace, kontrolní orgány vyžadují měřitelné indikátory.
- **Zpráva o hospodaření s Integračním fondem:** Přesný výpočet přídělu do fondu (min. 50 % zisku) a detailní rozpis čerpání prostředků v daném roce. Každá položka čerpání musí být zdůvodněna vazbou na rozvoj podniku nebo sociální cíle.

10.2 Kontrolní mechanismy MPSV a Úřadu práce

Dohled nad dodržováním zákona vykonává Ministerstvo práce a sociálních věcí, přičemž inspekční činnost může být delegována na Státní úřad inspekce práce nebo Úřad práce ČR. Kontrola probíhá ve dvou rovinách:

1. **Administrativní (dálková) kontrola:** Probíhá automatizovaně a průběžně. Systémy propojují data z ČSSZ (vyměřovací základy zaměstnanců) a Rejstříku ISP.
 - *Co se hlídá:* Pokles podílu znevýhodněných osob pod 30 %, neuložení výroční zprávy, vznik nedoplatků vůči státu. Systém generuje tzv. „včasná varování“ (early warnings), která jsou zasílána do datové schránky podniku.
2. **Fyzická kontrola na místě (On-site audit):** Inspektoři prověřují faktický stav věci. Zaměřují se na:
 - **Realitu pracoviště:** Zda osoby se specifickými potřebami skutečně vykonávají práci (prevence fiktivního zaměstnávání).
 - **Kvalitu podpory:** Kontrola vedení složek IPP, rozhovory se sociálním pracovníkem a náhodně vybranými zaměstnanci. Zjišťuje se, zda podpora není jen formální.
 - **Účetnictví:** Kontrola analytických účtů integračního fondu a fakturace (zda ceny odpovídají tržním a nedochází k neoprávněnému vyvádění zisku).

Sankce: Při zjištění méně závažných nedostatků je stanovena lhůta k nápravě. Nesplnění kvóty 30 % zaměstnanců se specifickými potřebami po dobu delší než **3 měsíce** (bez objektivních důvodů) nebo opakované neplnění podmínek vede k zahájení správního řízení o **odnětí statusu ISP**.

11. ZÁNÍK STATUSU A EXIT STRATEGIE

11.1 Důvody a proces zániku statusu

Zánik statusu je upraven v § 11 ZISP a může nastat ze zákona nebo rozhodnutím ministerstva.



Financováno
Evropskou unií



Rozvoj
ekosystému
sociálního podnikání

- **Zánik ze zákona:** Zrušením právnické osoby bez likvidace (fúze, rozdělení), pokud nástupnická organizace nesplní podmínky pro přechod statusu, nebo smrtí fyzické osoby-podnikatele.
- **Dobrovolné vzdání se statusu:** ISP může kdykoliv požádat o zrušení statusu. Toto rozhodnutí často souvisí se změnou podnikatelské strategie. Žádost se podává přes Portál Jenda a status zaniká dnem nabytí právní moci rozhodnutí (obvykle do 30 dnů).
- **Sankční odnětí statusu (Involuntární):** Důvody zahrnují:
 - Závažné porušení podmínek ZISP (např. zneužití prostředků integračního fondu pro soukromé účely).
 - Překročení limitu veřejné podpory de minimis.
 - Vstup do likvidace nebo rozhodnutí o úpadku (insolvence).
 - Neposkytování součinnosti při kontrole.

11.2 Vypořádání integračního fondu při zániku (Asset Lock)

Institut uzamčení aktiv (§ 17 odst. 4 ZISP) je pojistkou, aby veřejná podpora a zisk vygenerovaný díky statusu ISP nebyl zprivatizován při zániku podniku.

- **Při dobrovolném vzdání se statusu nebo sankčním odnětí:** Subjekt je povinen zůstatek integračního fondu (nebo majetek pořízený z něj) převést na jiný registrovaný integrační sociální podnik nebo na veřejně prospěšný účel (např. obci). O tomto převodu musí být informováno MPSV.
- **Při likvidaci podniku:** Pokud ISP končí likvidací, prostředky integračního fondu se stávají součástí likvidačního zůstatku, avšak s omezením. Likvidátor má povinnost z těchto prostředků přednostně uspokojit mzdové nároky zaměstnanců se specifickými potřebami a náklady na jejich rekvalifikaci či outplacement. Teprve zbylá část může být předmětem dalšího vypořádání, přičemž metodika doporučuje její darování subjektu se stejným sociálním posláním.

12. PRAKTICKÉ SCÉNÁŘE A CASE STUDIES

Case Study 1: Transformace neziskové organizace na ISP

Výchozí situace: Zavedená nezisková organizace (z.s.) poskytující sociální služby pro osoby po výkonu trestu provozuje v rámci doplňkové činnosti malou truhlárnu. Naráží na limity financování a nemožnost rozvoje.



Financováno
Evropskou unií



Rozvoj
ekosystému
sociálního podnikání

- **Krok 1 (Spin-off):** Založení nové s.r.o., která je 100% vlastněna spolkem. Do s.r.o. je vložen majetek truhlárny (stroje, zásoby) jako nepeněžitý vklad.
- **Krok 2 (Nastavení procesů):** Sepsání Projektu činnosti s důrazem na obchodní strategii. Nastavení smluvních vztahů – spolek bude pro s.r.o. dodávat psychosociální služby (sociální práce) na fakturu nebo sdílením úvazku klíčového pracovníka.
- **Krok 3 (Registrace):** Získání statusu ISP pro s.r.o.
- **Metodický komentář:** Toto řešení odděluje rizika podnikání od sociálních služeb. s.r.o. jako ISP může čerpat příspěvky na integraci, které pokryjí nižší výkonnost zaměstnanců. Zisk s.r.o. (po odvodu do integračního fondu) může být vyplacen jedinému společníkovi (spolku) a použit na dofinancování neziskových aktivit. Díky statusu ISP firma vyhrála vyhrazenou zakázku města na mobiliář parku.

Case Study 2: Řešení krizové situace – výpadek zakázek

Výchozí situace: ISP v oblasti úklidových služeb ztratí klíčového klienta (kancelářský komplex). Hrozí propouštění. Podíl OZP zaměstnanců je 80 %.

- **Riziko:** Při propuštění zaměstnanců by podnik musel vrátet poměrnou část příspěvků a ztratil by důvěru.
- **Krizový management:**
 1. Využití prostředků **Integračního fondu** (vytvořeného v ziskových letech) nikoliv na mzdy (což by bylo sporné), ale na masivní **vzdělávání a rekvalifikaci** zaměstnanců v době prostojů (školení na speciální strojní čištění). Vzdělávání je oprávněným nákladem fondu.
 2. Dočasné převedení zaměstnanců na údržbu vlastního areálu či obecního majetku v rámci partnerství.
 3. Aktivní vyhledání zakázek v režimu náhradního plnění (pro firmy nad 25 zaměstnanců, které neplní podíl OZP).
- **Výsledek:** Podnik udržel klíčový tým. Díky nové kvalifikaci (strojní čištění) získal zakázku s vyšší marží. Integrační fond splnil funkci stabilizačního polštáře.

13. ZÁVĚREČNÉ SHRNUTÍ A DOPORUČENÍ

Aplikace zákona o ISP vyžaduje od managementu podniků vysokou míru profesionality a synergií mezi „tvrdým“ byznysem a „měkkou“ sociální prací. Status ISP není pouhou nálepkou



Financováno
Evropskou unií



Rozvoj
ekosystému
sociálního podnikání

pro získání dotací, ale komplexním závazkem k sociálně odpovědnému podnikání s přísným dohledem státu.

Desatero úspěšného manažera ISP:

1. **Nepodceňujte IPP:** Kvalitně vedený individuální plán podpory je vaší nejlepší obranou při kontrole. Musí odrážet realitu, ne být jen „papírem v šuplíku“.
2. **Hlídejte Cash-flow:** Příspěvky od státu jsou vypláceny zpětně. Musíte mít provozní kapitál na mzdy na 3–4 měsíce dopředu.
3. **Sledujte limit De Minimis:** Průběžně kontrolujte registr RDM. Překročení limitu může být likvidační (povinnost vrácení dotací).
4. **Budujte Integrační fond:** Neberte 50% reinvestici jako nutné zlo, ale jako nejlevnější zdroj financování rozvoje a rezervu na horší časy.
5. **Odděluje role:** Mistr ve výrobě nemůže být zároveň sociálním pracovníkem a terapeutem. Role musí být jasně definované.
6. **Spolupracujte s obcí:** Lokální ukotvení je klíčové. Starosta by měl vědět, kolik místních problémů (nezaměstnanost, dluhy) váš podnik řeší.
7. **Diverzifikujte portfolio:** Nespoléhejte na jednoho velkého odběratele nebo jednu veřejnou zakázku.
8. **Vzdělávejte management:** Sociální podnikání vyžaduje specifické know-how (legislativa, psychologie, obchod).
9. **Budte transparentní:** Zveřejňování dopadů vaší činnosti zvyšuje důvěru zákazníků i bank.
10. **Myslete na exit:** Úspěchem ISP není udržet zaměstnance navždy, ale pomoci mu vyrůst a odejít na lepší místo (a inkasovat za to Motivační příspěvek).

Verze: 1.0/2026

Schválil: Tým RESP MPSV

Ministerstvo práce a sociálních věcí, Rozvoj ekosystému sociálního podnikání (RESP),
registrační číslo – CZ.03.02.02/00/22_004/0001397.