

# Jak

podpořit zapojování  
zaměstnanců do veřejně  
prospěšných projektů  
a činností



**Manuál**  
pro firmy  
i neziskové organizace



Byznys pro  
společnost  
fórum odpovědných  
firem



# Obsah



Předmluva **3**

Úvod do tématu **4**

Dobrovolnictví podporované zaměstnavatelem **8**

Individuální dárcovství podporované zaměstnavatelem **24**

Zapojení zaměstnanců do grantových řízení **28**

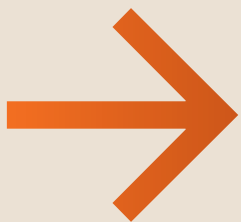
Jak na to, den po dni: firemní procesy a administrativní náležitosti **30**

Aby spolupráce fungovala: Rady a tipy firmám i neziskovým organizacím **37**

Zákony, daně, smlouvy **41**

Poděkování **54**





## Předmluva koordinátora příručky



Milí čtenáři, \_\_\_\_\_ dovolte, abychom vám představili jedinečnou příručku o tom, jak firmy zapojují zaměstnance do filantropických projektů a podporují jejich individuální dárcovství. \_\_\_\_\_ Vytvořili jsme tuto publikaci zejména na pomoc společnostem, které s touto činností teprve začínají. Může ale posloužit i firmám, které již mají s podporou dobročinné práce a dárcovstvím zaměstnanců zkušenosti a chtějí svou aktivitu na tomto poli rozšířit. Manuál si klade za cíl zároveň inspirovat neziskové organizace; ukázat jim rozmanité formy spolupráce s firmami a povzbudit je tak k navazování užitečných kontaktů s komerčními partnery. \_\_\_\_\_ Aby příručka zahrnovala rady a tipy cenné pro obě strany, pracovali na ní jak zástupci firem, tak neziskových organizací. \_\_\_\_\_ Najdete zde shrnutí základních způsobů zapojování zaměstnanců do firemní filantropie a podpory individuálního dárcovství zaměstnavatelem, dále příklady osvědčené praxe i praktické rady. Vycházeli jsme z vlastních zkušeností i z reálných požadavků, které na celý proces klade provoz firmy i neziskové organizace, ale i současný právní rámec. \_\_\_\_\_ Zapojování zaměstnanců a podpora společného dárcovství jsou jen jednou z mnoha možných součástí filantropických aktivit firem. Zaměření příručky na toto téma nám nedovoluje rozepisovat se o dalších způsobech, jak firmy projevují svou společenskou odpovědnost. \_\_\_\_\_ Ve firemní praxi navazuje zapojování zaměstnanců na další formy spolupráce mezi firmami a neziskovým sektorem. Předávání kompetencí i další odborná či laická výpomoc firemních zaměstnanců neziskovým organizacím jsou jistě důležité, ale nesmíme zapomenout, že bez finančních darů od firem se veřejně prospěšné projekty bohužel neobejdou. \_\_\_\_\_ Práce zaměstnanců pro neziskové organizace je užitečná nejen pro příjemce pomoci, ale i pro samotné firmy. Mnohé z nich ho vnímají jako prostředek budování týmu nebo jako benefit, kterým mohou posílit pocit firemní sounáležitosti a identity. \_\_\_\_\_ Pokud máte v plánu zahájit nebo rozšířit svoje aktivity v oblasti zapojování zaměstnanců, nezapomínejte se svou partnerskou neziskovou organizací komunikovat. Aby byly obě strany spokojené s konečným výsledkem, je třeba už od začátku sladit svoje představy, potřeby, možnosti a očekávání. \_\_\_\_\_ Tento manuál jsme nazvali „*Jak podpořit zapojování zaměstnanců do veřejně prospěšných projektů a činností*“ a je výstupem Tematické expertní skupiny platformy Byznys pro společnost. Měl by ukázat všem zainteresovaným stranám, jak spojit síly pro dobrou věc. Rok 2011 byl vyhlášen Evropským rokem dobrovolnictví. Bez nadšených lidí, kteří se věnují veřejně prospěšným aktivitám, se dnešní svět neobejde. A je jedno, zda pracují ve firmách, nebo v neziskových organizacích. \_\_\_\_\_ Za expertní tým Karolína Kříženecká, Siemens



## Úvod do tématu

### Zapojování zaměstnanců do CSR se vyplatí všem

Je to už několik let, co řada českých firem přijala koncept společenské odpovědnosti – někdy také i v Česku nazývaný anglickou zkratkou CSR (Corporate Social Responsibility) –, který doplňuje finanční dárcovství dalšími formami podpory veřejně prospěšných aktivit. A mění se i motivace. Český byznys nepomáhá „dobré věci“ proto, že na to má, ale proto, aby udržel sebe, místní komunity i společnost, v nichž působí. Pojem „udržitelnosti“ se zabydluje ve slovníku generálních ředitelů i středního managementu firem.

Z průzkumů a studií také vyplynulo, že pro dnešní „talenty“ – zaměstnance, které firma chce získat a udržet –, je důležité, jak se jejich zaměstnavatel staví k řešení společenských problémů a zlepšování kvality života. Zapojování zaměstnanců do firemních projektů CSR podporuje jejich pracovní motivaci a loajalitu vůči zaměstnavateli a ovlivňuje i postoje dalších klíčových cílových skupin: zákazníků, obchodních partnerů i potenciálních zaměstnanců.

Díky tomu představuje firemní dobrovolnictví pro veřejně prospěšný sektor stále významnější podporu. Jenom prostřednictvím platformy Byznys pro společnost a Fóra dárců, které v České republice zprostředkovávají spolupráci firem a veřejně prospěšného sektoru, bylo od roku 2005 do současné doby realizováno více než 17 000 firemních dobrovolnických dní, což představuje v orientačním přepočtu podle celostátní průměrné mzdy hodnotu více než 26 milionů Kč.

Světová finanční krize přispěla k urychlení zmíněného trendu zejména tím, že se méně investuje do „darů“ navenek, zato se více investuje „dovnitř“. V krizovém roce 2009 se vedení řady firem začalo velmi intenzivně zaměřovat na své zaměstnance. Průzkumy mezi personálními řediteli potvrdily, že hlavním směrem v personalistice je práce s talenty. Související strategickou vlnou se pak stalo zapojování zaměstnanců do firemních projektů v oblasti společenské odpovědnosti; ukázalo se to jako klíčové právě v období restrukturalizací, nejistoty a tlaků.

Řada firem vyhodnotila jako velice efektivní aktivní zapojení zaměstnanců do firemního dobrovolnictví. „Pokud firma umožní zaměstnanci, aby šel v pracovní době pomáhat vybrané neziskové organizaci, uspokojuje tím jeho ambice osobně se realizovat a zároveň mu říká, že jí na jeho pomoci velice záleží,“ říká Pavlína Kalousová, členka Leadership teamu platformy Byznys pro společnost, která sdružuje české firmy usilující o společensky odpovědné a etické jednání.

Dobrovolníci z členských firem platformy Byznys pro společnost v rámci Evropského roku dobrovolnictví 2011 věnovali veřejně prospěšným organizacím celkem 6 240 dní v přibližné hodnotě 9,5 milionu Kč.

nejtěžší je se  
rozhodnout, pak už  
to jde samo

# Výhody firemního dobrovolnictví

**Pro firemní dobrovolníky** osobní uspokojení ze společensky prospěšné činnosti \_ \_ \_ \_ \_ rozvoj v měkkých dovednostech a kompetencích \_ \_ \_ \_ \_ podpora týmového ducha \_ \_ \_ \_ \_ inspirace a rozšíření obzorů \_ \_ \_ \_ \_ zábava

**Pro firmy** motivovaní a loajální zaměstnanci – 57 % zaměstnanců je pozitivně \_ \_ \_ \_ \_ motivováno pracovat ve společensky odpovědné firmě \_ \_ \_ \_ \_ kladný obraz o společnosti \_ \_ \_ \_ \_ efektivní forma společensky odpovědného programu – propojuje partnerství se zaměstnanci i společností

**Pro veřejně prospěšné organizace** výměna pracovních zkušeností s lidmi z firem \_ \_ \_ \_ \_ osvojení nových dovedností a možnost profesionalizovat se \_ \_ \_ \_ \_ příležitost budovat nová partnerství a vztahy \_ \_ \_ \_ \_ pracovní síla



Vedle manuální dobrovolnické práce se čím dál víc uplatňuje odborná pomoc firemních expertů, kteří poskytují neziskovým organizacím právnícké, IT, účetní či marketingové služby. Rozvinulo se firemní dárcovství „času“ a profesionálních dovedností. Pod platformou Byznys pro společnost vznikla síť Know-how pro lepší svět. Tato síť sdružuje firmy, které podporují veřejně prospěšný sektor formou expertního dobrovolnictví a mají zájem tuto oblast dále podporovat a rozvíjet. Odborná pomoc má pro neziskové organizace oproti jiným formám dobrovolnické práce či služeb vyšší hodnotu, protože je klíčová pro rozvoj jejich fungování a dlouhodobou udržitelnost. Díky vyšší hodnotě pomoci pro veřejně prospěšné organizace se zvyšuje i společenský přínos a efektivita firemního programu jako celku. Jedná se o strategicky vyspělou formu podpory. Síť Know-how pro lepší svět je otevřená dalším firmám – pokud máte zájem se zapojit, kontaktujte Byznys pro společnost.

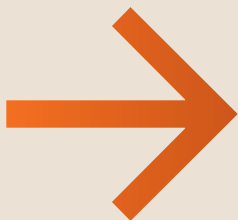
Generálním partnerem programů Byznysu pro společnost k ERD 2011 je Skupina ČEZ.

Firemní dobrovolnictví získává v poslední době i nadnárodní rozměr. Pro zapojené dobrovolníky i firmy je důležitý pocit sounáležitosti při řešení aktuálních společenských témat. Důkazem toho se staly mezinárodní projekty firemního dobrovolnictví Give & Gain a Engage. Mezinárodní dobrovolnický den Give & Gain se uskutečnil 24. 6. 2011 a zúčastnilo se ho téměř 25 000 dobrovolníků z různých zemí Evropy, Asie, Afriky a Ameriky. V Česku se zapojilo celkem 277 dobrovolníků, kteří pomohli ve 38 neziskových organizacích po celé republice. Mezinárodního projektu Engage se zúčastnilo více než 9 000 firemních dobrovolníků z 15 zemí, v České republice se zapojilo 136 dobrovolníků z 11 firem, kteří pomáhali ve 20 veřejně prospěšných organizacích. — — — Programy zapojování zaměstnanců do firemních projektů společenské odpovědnosti prokazatelně propojují potřeby všech zapojených stran: veřejně prospěšného sektoru, vedení firem i jejich zaměstnanců. Navíc přinášejí viditelné výsledky i společenský přesah dobře zdůvodnitelný médiím. Není proto divu, že firem, které programy zapojování realizují, soustavně přibývá a k nastavení programů zapojování přistupují komplexněji. Firmy si uvědomují důležitost správné volby zaměření firemního programu a zvažují celou řadu kritérií souvisejících s jejich ekonomickou činností a s potřebami společnosti a místní komunity. Kromě firemního dobrovolnictví se stále častěji využívají i další formy zapojování zaměstnanců, jako finanční sbírky i nefinanční sbírky, bazary, předávání know-how (profesionálních dovedností), darování benefitních bodů, strhávání předem stanovených částek z platů apod... — — — Dá se očekávat, že význam těchto programů dále poroste. Ke kultivaci tohoto procesu chce přispět i tato publikace. Za platformu Byznys pro společnost — — — *Táňa Chudáčková a Michaela Gratzová*



# firemní dobrovolnictví

## Dobrovolnictví podporované zaměstnavatelem



Důležitým i nejvíc viditelným způsobem, jak firmy zapojují zaměstnance do CSR, je **firemní dobrovolnictví**. Firmy podporují své zaměstnance, aby ve své pracovní době pomohli vybrané neziskové organizaci, a poskytují jim k tomu prostředky a podmínky, často i včetně mzdy v rozsahu sjednaného úvazku. Firemní dobrovolník tak vykonává práci pro neziskovou organizaci nikoli jako soukromá osoba, ale jako zaměstnanec dané firmy. Firemní dobrovolnictví je tedy společnou partnerskou podporou neziskového sektoru zaměstnavatelem a zaměstnanci: zaměstnanci pomáhají svou prací, nasazením a nápady, firma hradí náklady s tím spojené (práce/čas) a dobrovolnou činnost uznává a oceňuje. Je na firmě, jakou měrou bude dobrovolnické programy finančně podporovat. Pro většinu veřejně prospěšných organizací představuje velice významnou formu podpory, pokud firma uhradí náklady na potřeby a pomůcky pro realizaci dané dobrovolnické akce: barvy, štětce, ochranné či pracovní pomůcky apod. — — — — Pokud zaměstnanci pracují pro neziskovou organizaci ve svém volném čase, firma je může podporovat organizačně i různými příspěvky, například na dopravu, stravu, pracovní pomůcky apod. I takové zapojení firmy se považuje za firemní dobrovolnictví.

### Jak pomáháme my v ČSOB

„Když se řekne firemní dobrovolnictví, spouště lidí se vybaví malování, natírání, sázení stromků.

I taková pomoc může přijít vhod, ale možností je daleko víc. — — — — Tady jsou příklady, jak pomáháme my z ČSOB.

Mimo jiné jsme — — — — vymalovali v Domově Sue Ryder, natřeli houpačky, prolézačky a jiné atrakce na zahradě Dětského centra Fakultní Thomayerovy nemocnice; natřeli kotce a podlážky v Městském útulku pro psy LESAN, provedli údržbu zeleně a úpravy terénu v SOS dětské vesničce Medláňky; vyklidili prostory zámku Koleč od suti a náletových dřevin; — — — — vytvořili web pro Sdružení zdravotně postižených občanů a jejich přátel; — — — — provedli inventarizaci a fotodokumentaci hraček, jejich úklid a přípravu nového skladu hraček ve Středisku rané péče Tamtam; — — — — připravili roční finanční, strategický a rozvojový plán pro Klub nemocných cystickou fibrózou.

— — — — Ve spolupráci s občanským sdružením Byznys pro společnost také každoročně pořádáme o jedné květnové sobotě dobrovolnickou akci pro zaměstnance, jejich rodiny a přátele. Všichni účastníci pomáhají s úklidem vybrané horské lokality. Součástí je ekologický program a hravé vzdělávání pro děti. ČSOB všem dobrovolníkům hradí občerstvení, pracovní pomůcky a pojištění. Zaměstnancům ale v tomto případě nevzniká nárok na volno navíc.“

— — — — *Linda Kaucká, pracovník společenské odpovědnosti ČSOB*

Dobrovolnická práce podporovaná firmou umožňuje zaměstnancům, aby lépe pochopili činnost neziskových organizací. Firma a její zaměstnanci lépe poznají, na co vlastně přispívají a komu. Dobrovolnický den bývá zároveň vykročením k širší spolupráci nebo může posunout o krok dál již fungující partnerství.

Dobrovolnickou práci zaměstnanců můžeme různě klasifikovat. Třeba podle toho, **kde a jak často** zaměstnanci práci vykonávají. Firemní dobrovolnictví tak může být **jednorázové** (takzvané dobrovolnické dny), nebo **dlouhodobé**. Zaměstnanci při něm mohou vykonávat **neodbornou**, nebo naopak **kvalifikovanou výpomoc**. Rozlišuje se též, zda jde o **firemní dobrovolnictví jednotlivců, týmů, či celé firmy**. — — — — Některé případy práce zaměstnanců na neziskových projektech ale nejsou firemním dobrovolnictvím. Jde spíše o spolupráci na zakázce. Firma je oficiálním partnerem nějakého projektu a za svou účast v něm vyžaduje od partnera (neziskové organizace) přesné protiplnění, například ve formě reklamy. Takovou obchodní spolupráci vymezuje smlouva sponzorská, zatímco firemní filantropie, včetně dobrovolné práce zaměstnanců, se řídí smlouvou dárcovskou. Rozdíl mezi nimi popíšeme v závěrečné příloze.

— — — — Dobrovolná práce pro neziskovou organizaci či projekt se může prolínat s firemním teambuildingem. Dobrovolnickým dnem firma někdy doplňuje nebo nahrazuje klasické „stmelovací“ hry. Dobrovolnictví v rámci teambuildingu se však považuje spíše za součást programů osobního rozvoje zaměstnanců.



### Pro dobré partnerství nestačí znát suchá pravidla

„Spolupráce s firmami při zapojování dobrovolníků mi připomíná studium cizího jazyka: nestačí se naučit slovíčka z učebnice. Pro společnou řeč potřebujete rozumět i kultuře a společenskému prostředí. Potom se s cizincem můžete navzájem respektovat, inspirovat a obohacovat. Pro nás je důležitý kontakt s konkrétními lidmi, kteří svojí pomocí (ať má podobu práce, peněz či hmotného daru) vyjadřují podporu našemu poslání a stávají se součástí velkého příběhu. Svým zapojením nám potvrzují smysl a hodnotu našeho poslání.“ — — — —  
*Matěj Lejsal, ředitel Domova Sue Ryder*

### Teambuilding s příchutí práce pro dobrou věc

„Teambuilding filantropického charakteru je ve Skupině ČEZ zahrnut v personálním rozvojovém katalogu. Vyšším středním a vrcholovým manažerům, kteří řídí velký tým, společnost nabízí možnost pomoci se svým týmem neziskové organizaci. Jeden den je vyhrazen pomoci, část druhého dne je věnována analýze fungování týmu během akce. Skupina ČEZ tyto týmové dny nevykazuje jako práci firemních dobrovolníků.“ — — — —  
*Simona Kaňková, specialista PR – senior pro CSR aktivity ČEZ*

# Firemní dobrovolnictví



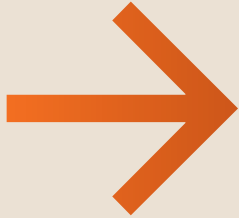
## **Nablízko, či na dálku?**

- × přímo v neziskové organizaci
- × na dálku (s využitím počítače a internetu)



## **S využitím kvalifikace?**

- × neodborná pomoc (většinou jednoduché manuální práce)
- × odborná pomoc (souvisí s činností firmy)
- × poradenství



## **Jak často?**

- × jednorázová pomoc (dobrovolnický den)
- × občasná výpomoc (ad hoc, podle potřeb a možností obou stran)
- × pravidelná kontinuální pomoc
- × dlouhodobá pomoc (několik měsíců, až třeba jeden rok)



## **Jednotlivec, tým, firma?**

- × zapojují se jednotliví zaměstnanci
- × zapojují se týmy nebo celá firma
- × zapojují se zaměstnanci více firem



### Zážitek a obrovská zkušenost

„Rozmarýna dlouhodobě spolupracuje se společností ABB, která je hlavním partnerem našeho projektu Rozlet. Rozlet připravuje mladé lidi z dětských domovů na samostatný život. Kromě pravidelné finanční podpory se nám ABB snaží pomáhat i jinak. Pořádají akce v našem Café Rozmar nebo si u nás objednávají novoročenky. Personalisté ABB také připravují naše klienty z dětských domovů na hledání práce. Dělají s nimi simulované pracovní pohovory na předem dohodnuté pozice. Mladí lidé z dětských domovů díky tomu zažijí autentické situace, které je při hledání práce budou potkávat, a mohou se na ně připravit. Přejdou do firmy a nahlásí se na recepci. Vyzvedne si je personalista, se kterým pak absolvují pohovor. Dostanou od něj zpětnou vazbu na svůj životopis i na vystupování během pohovoru, a také rady, čím se nejlépe „prodat“ a čemu se naopak spíše vyhnout. Je to pro ně zážitek a obrovská zkušenost.“ ——— Simona Bagarová, PR a fundraising, o. p. s. Rozmarýna

[www.zapojimse.cz](http://www.zapojimse.cz)



### Dobrovolnický den

Již poměrně hodně firem v České republice umožňuje svým zaměstnancům, aby věnovali jeden pracovní den ročně práci pro nějakou neziskovou organizaci. V několika firmách to jsou i dva pracovní dny. Menší firmy v regionech často pomáhají místní neziskové organizaci, kterou dobře znají. Velké společnosti pořádající dobrovolnický den pro mnoho svých zaměstnanců musí počítat s tím, že organizace a administrativa celé akce jsou poměrně náročné a pohlť kapacitu i několika lidí.

\_\_\_ Proto se firmy stále častěji obracejí o pomoc na organizace, které se na firemní dobrovolnictví specializují a mohou jim nastavit komplexní strategii přístupu k této oblasti nebo pouze doporučit vhodnou neziskovou organizaci, náplň práce a pomoci zvládnout celý projekt organizačně a administrativně. Někdy také provádějí supervizi během samotného dobrovolnického dne. Tato služba ovšem bývá placená.



### Zprostředkování firemního dobrovolnictví

„Pokud firma nemá dostatečné vlastní kapacity nebo chce dlouhodobý variabilní přístup, může dobrovolnický program realizovat ve spolupráci se zprostředkovatelskou organizací. Tato organizace firmě pomůže nastavit dobrovolnický program zajistit dobrovolnické dny. Sdružuje nabídku dobrovolnické práce s potřebami neziskových organizací a poskytuje všem zapojeným stranám informace potřebné k tomu, aby spolupráce proběhla ke všeobecné spokojenosti. \_\_\_ Zprostředkovatelská organizace zajišťuje služby v rozsahu dohody s firmou. Může to být administrace celého procesu od evidence dobrovolníků po proplácení pomůcek a občerstvení, zajištění pojištění dobrovolníků, vzdělávání neziskového sektoru nebo koordinace akcí přímo na místě. Zrealizované projekty také vyhodnocuje a nabízí nové možnosti pro jejich rozvoj. \_\_\_ Kvalitní zprostředkovatelská organizace důsledně dbá na partnerský přístup – zajišťuje, aby dobrovolnické akce nebyly realizovány na úkor jedné strany, a zaručuje eticky korektní a formálně správné nastavení projektů. \_\_\_ Jednou ze zprostředkovatelských organizací působících v České republice je platforma Byznys pro společnost, která ve spolupráci s Fórem dárců již od roku 2005 zajišťuje programy firemního dobrovolnictví různého typu a zaměření po celé republice. Platforma Byznys pro společnost dlouhodobě spolupracuje se stovkami veřejně prospěšných organizací po celé ČR. Proces registrace dobrovolníků a evidence dobrovolnických akcí probíhá na speciálním portálu [www.zapojimse.cz](http://www.zapojimse.cz), který spravuje a administruje platforma. \_\_\_ „Nejoblíbenější formou dobrovolnické pomoci stále zůstává manuální práce. O odbornou pomoc není zatím dostatečný zájem mezi dobrovolníky. Pro zlepšení situace a pro lepší komunikaci argumentů, proč je důležité předávat veřejně prospěšnému sektoru i profesionální dovednosti, vznikla v nedávné době síť Know-how pro lepší svět. Sdružuje firmy, které podporují veřejně prospěšný sektor formou expertního dobrovolnictví a chtějí tuto oblast dále rozvíjet.“ \_\_\_ Táňa Chudáčková, zástupkyně ředitele, Byznys pro společnost

### Organizace jsou prověřené a spolupracujeme s ostatními

Hlavním důvodem, proč se Skupina ČEZ napojila na prostředí dobrovolnického portálu zapojimse.cz je vstřícnost k neziskovým organizacím. Prověřená nezisková organizace přijímá pomoc nejen od jedné firmy, ale může jednoduchou formou využít pro navazující práci i dobrovolníků od mnoha dalších firem. Spolupracujeme a v tom vidíme velký přínos pro všechny zúčastněné. — — — — *Simona Kaňoková, specialista PR – senior pro CSR aktivity*

### Dobrovolnický den v PwC Česká republika

„Každý zaměstnanec PwC Česká republika může strávit jeden pracovní den ročně prací pro komunitu nebo životní prostředí. Neziskovou organizaci si může vybrat sám nebo se může zúčastnit akce „Community Day“ (na podzim) nebo „Green Day“ (na jaře). Proces organizace dobrovolnictví ve firmě je upraven v dokumentu „Volunteering guidelines“, který je k dispozici všem na zaměstnaneckém intranetu. Tady zaměstnanci najdou také tipy pro individuální dobrovolnictví a informace o akcích připravovaných firmou. Zaměstnanci si účast na dobrovolnickém dni nechají nejdříve schválit svým nadřízeným, a pak se registrují u koordinátora dobrovolnické akce. V průběhu i po skončení akce zjišťujeme zpětnou vazbu...“ — — — — *Lucia Slezáková, koordinátorka pro společenskou odpovědnost, PwC Česká republika*



### Byznys pro společnost nám poskytuje vynikající servis

„Firemní dobrovolnictví je pro nás díky zprostředkovatelské organizaci maximálně jednoduchá záležitost. Věnujeme jen pozornost zápisům akcí na web a přípravě činností pro dobrovolníky, stručnému vyhodnocení na závěr a vyúčtování nákladů. Díky dobrovolnictví jsme navázali lepší kontakty s firmami, vyřešili problémy, na které nemáme vlastní zdroje ani know-how, získali tak pocit společenského uznání pro své zaměstnance i klienty a upozornili na problémy, kterým se naše nezisková organizace věnuje.“ — — — — *Jakub Vopelák, Envoy, ředitel pro rozvoj fundraisingu Armády spásy v ČR*

## Dobrovolnický den je pro zaměstnance dobrovolný!

### Dobrovolnický den ve společnosti Siemens

„Ve společnosti Siemens může každý zaměstnanec věnovat dobrovolnictví **dva pracovní dny v obchodním roce**. Jednou ročně oddělení Communications zorganizuje tzv. charitativní den pro všechny. Zaměstnanci mají v každém regionu na výběr až pět neziskových organizací, kterým mohou ten den pomáhat. Druhý den v roce pak mohou věnovat svůj čas neziskové organizaci podle svého výběru. Zatím podporujeme pouze skupinové dobrovolnictví.“ — — — — *Karolína Kříženecká, Communication Manager, Siemens*



## jak pomáháme

Prostřednictvím platformy Byznys pro společnost a Fóra dárců, které v České republice zprostředkovávají spolupráci firem a veřejně prospěšného sektoru, bylo od roku 2005 do současné doby realizováno více než 17 000 firemních dobrovolnických dní.





## Dlouhodobé firemní dobrovolnictví

Jednorázová nebo příležitostná pomoc firemních zaměstnanců v neziskových organizacích může přerůst v dlouhodobou spolupráci. Zaměstnanci firmy pak mají možnost pracovat pro neziskovou organizaci opakovaně, na etapy nebo kontinuálně. Tento druh firemního dobrovolnictví je z pohledu obou stran nejefektivnější. Nemusejí znovu a znovu podstupovat složitý proces vzájemného smlouvání. Při opakované či dlouhodobé spolupráci firma jednoznačně zvyšuje přidanou hodnotu své pomoci. — — — — — Zaměstnanci firem mohou dlouhodobě podporovat zástupce neziskové organizace či její klienty například formou školení nebo mentoringu (odborného vedení). Mohou být také členy správních rad či grantových komisí nadací.

### „Je to tvůrčí činnost, poznávám nové oblasti“

„Jsem již tři roky členkou správní rady Nadace VIA a předtím jsem byla šest let členkou dozorčí rady nadace. S lidmi z Nadace VIA jsem se poprvé setkala díky kolegovi, který s nimi již spolupracoval. Oslovili mě svým nadšením a vysokou profesionalitou. Mně osobně ke spolupráci motivuje to, že mám možnost sdílet část svých zkušeností a znalostí, které se tak využijí pro dobrou věc. Samotná setkávání správní rady jsou velice zajímavá a tvůrčí a umožňují mi nahlédnout do oblastí, s nimiž se běžně ve své pozici v PwC neseťkávám.“ — — — — — Lenka Mrázová, ředitelka, Daňové a právní služby, PwC Česká republika, a členka správní rady Nadace VIA.

## Dlouhodobou spoluprací zvyšujete přidanou hodnotu pomoci

V zemích s dlouhou tradicí firemního dobrovolnictví a silnými komunitními vztahy firmy uvolňují své zaměstnance pro veřejně prospěšné projekty v situacích naléhavé potřeby. Zaměstnanci placení firmou se tak například zapojují do systému humanitární pomoci při přírodních pohromách. — — — — — Formou firemního dobrovolnictví, která se zatím v České republice ještě příliš neprosadila, je uvolnění zaměstnance pro práci v neziskové organizaci na několik měsíců až rok – tzv. secondement. Do českého prostředí přinesla tento model v trochu pozměněné podobě jako jedna z prvních Nadace Vodafone projektem Rok jinak.

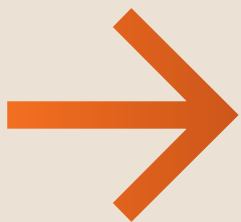




## pomáhá i dobrá rada

Odborné konzultace mají pro naši organizaci velkou hodnotu. Dobrovolnický den byl využit na 100%. Lze říci, že jsme uskutečnili audit naší činnosti v oblasti PR – spolupráce s médii, vydávání tiskových zpráv, pořádání akcí pro veřejnost, a rovněž oblast vnitřních PR. Jsme z této příležitosti nadšení a vděční organizátorům a samotným ochotným dobrovolnicím!

Alena Válková, Armáda spásy



## Rok jinak

„Rok jinak je unikátním programem Nadace Vodafone realizovaným ve 20 zemích světa. V české verzi programu dostává každoročně několik odborníků ze ziskové sféry možnost pracovat po dobu jednoho roku pro neziskovou organizaci podle svého výběru. Od Nadace Vodafone dostávají mzdu ve stejné výši, jako byla jejich mzda v předchozím zaměstnání. Nadace Vodafone projektem přispívá k profesionalizaci českého neziskového sektoru. Odborníci z byznysu přinášejí do neziskovek znalosti, zkušenosti, konkrétní postupy i specifický styl práce a jejich předáváním podporují růst a rozvoj zapojených neziskových organizací. \_ \_ \_ \_ Do Roku jinak se v roce 2010 přihlásilo 115 žadatelů o celoroční projekt a 30 žadatelů o projekt krátkodobý. Podpořeno bylo 6 ročních a 12 krátkodobých projektů. Počet vítězů není dán předem. Záleží především na kvalitě projektů a také na jejich finanční náročnosti. Není stanoven ani žádný strop pro plat odborníka, náklady na jednotlivé vítěze tak mohou být různé a i od toho se odvíjí počet podpořených.“ \_ \_ \_ \_ *Hana Lukáčová, koordinátorka, Nadace Vodafone Česká republika*



### **Dobrovolníci v top managementu**

„Vedení společnosti Siemens nabídlo svou odbornou pomoc 9 neziskovým organizacím, které jsme oslovili na základě předchozích dobrých zkušeností. V rámci jednoho odpoledne se 40 manažerů věnovalo zástupcům těchto neziskových organizací: debatovali ve skupinkách, řešili s nimi jejich problémy a hledali nové přístupy. Cílem bylo nabídnout zástupcům neziskových organizací obchodní pohled na fungování organizace a hledání udržitelných řešení. Zároveň si obě strany společně ujasnily možnosti partnerské spolupráce. V sedmi případech z devíti k navázání spolupráce došlo. Akce měla i velmi pozitivní vliv na postoj vedení společnosti k CSR projektům a nastartovala i lepší komunikaci s jednotlivými pobočkami v regionech.“ \_ \_ \_ \_ *Karolína Kříženecká, Communication Manager, Siemens*



## Zaměstnanci o dobrovolnickém dni

„Díky zapojení našeho týmu do dobrovolnické akce ‚Pomáháme společně‘ v pražské zoo jsem se dostala do jinak nepřístupných prostor, což už samo o sobě bylo přínosem. Navíc trocha fyzické práce na čerstvém vzduchu nám, lidem ‚z kanceláře‘, jen prospěla. A do třetice všeho dobrého –ten pocit, že jsme pomohli vlastním přičiněním zlepšit podmínky pro fungování zázemí zoo, je báječný. Zkrátka a jednoduše – pokud to bude jen trošku možné, ráda se budu podobných akcí účastnit pravidelně!“

**Eva Horucková, ČSOB**

„Dozvěděla jsem se spoustu informací o HIV pozitivitě, o činnosti organizace, statistické údaje atd. Prezentace byla pro mě osobně velmi zajímavá a přínosná, v celém domě vládla naprostá pohoda, klid, přátelské prostředí. Příští rok bych určitě chtěla znovu pracovat v Domě světla. Pobyt zde mě ovlivnil.“ **Eliška Šebestová, Kooperativa pojišťovna, a. s., Vienna Insurance**

„Příklady táhnou. Někteří okolo procházející místní lidé se vyptávali, co a proč se zde dělá. Několik z nich prohlásilo, že taky občas přijdou na pomoc, protože jsou dlouhodobě bez práce a doma už je to nebví. Tak snad se to podaří ...“

**Miloslav Svitáček, Skupina ČEZ**

„Hluboký dojem a při loučení slzy. Každému bych doporučovala vystoupit alespoň na krátkou chvíli z tempa a mít možnost v klidu naslouchat nevyřčeným potřebám starších lidí. Pomůže to jim, poněvadž komunikace je to, co ve stáří postrádají nejvíce, ale i nám, jelikož si zcela jistě uvědomíme, jak malicherné záležitosti mnohdy řešíme a jak zbytečně vynakládáme energii na nepodstatné banality. Jsou chvíle, na které se nezapomíná a den v Domově pro seniory v Třebíči pro mě osobně byl jedním z nich a nebyl zcela jistě poslední :-).“ **Ladislava Hladká, ČEZ**

„Měla jsem radost, že jsme udělali kus práce v organizaci, která se snaží změnit svět mladých lidí s kombinovaným postižením k lepšímu. Pracovníci Diakonie ČCE Stodůlky nás provedli stacionářem, seznámili nás s klienty a se svými pracovními problémy i radostmi. Nadchli nás svým entuziasmem a vřelým a podporujícím přístupem ke klientům.“ **Pavla Kluzáková, Siemens**



„Jednou za rok ‚vypadnout‘ na farmu v Praze je málo. Takže zážitek z přátelství a pohody celého zvířectva (kozy, kůzlátka, ovce, jehňátka, kráva, telátko, psi atd.) byl úžasný. Toulcův dvůr, středisko ekologické výchovy hl. města Prahy, doporučuji navštívit a určitě tam někdy v blízké budoucnosti i o víkendu vyrazím, třeba i pomoci.“ **Michal Janál, Skupina ČEZ**

„Den strávený s lidmi ze sociálně terapeutické dílny v Domově sv. Anežky byl pro mě nevšedním zážitkem. Mám pocit, že se zde zastavil čas. Nikdo nikam nechvátá, vše probíhá v klidu a pohodě. A přitom se vždy udělá spousta práce, která je za člověkem okamžitě vidět. I když mě druhý den bolely svaly, o kterých jsem ani nevěděla, že je mám, jsem ráda, že jsem se dobrovolnického dne zúčastnila. Příště se jistě opět přihlásím a věnuji svůj čas někomu, kdo to potřebuje a ocení.“ **Kateřina Bílková, Skupina ČEZ**





## Jsou chvíle, na které se nezapomíná

„Byla to příjemná změna z kancelářského prostředí do starého parku Palaty, relaxační fyzická práce na zahradě a dobrý pocit z práce pro dobrou věc v krásném prostředí.“

**Jan Chrástecký, Siemens**

„Původně jsem výzvě nevěnoval pozornost, protože jsem věděl, že úkoly, které bych v zaměstnání řešil v tomto dni, budu muset vykonat jindy. Pak jsem ale vyhověl prosbě své ženy, která má ‚charitou‘ nakaženou dušičku. Pracovali jsme v Polárce a měli jsme možnost zblízka vidět nadšené lidi, kteří se zde věnují mentálně postiženým. Nadšení, před nímž lze jen smeknout. Měli jsme taky možnost vidět, jak se členové komunity dokážou radovat z každé maličkosti, jak se snaží realizovat, jak se umí bavit. Nechci, aby to vyznělo jako fráze, ale v průběhu dne jsem si čím dál tím víc uvědomoval, jak mě dobrovolnický den naplňuje dobrým pocitem, a dnes už vím, že se mi příště nestane, abych výzvu k podobné aktivitě odmítl.“ **Milan Vintrlík, OSRAM**

„Byl to hezký a příjemný den v Naději na Žižkově. Život není asi jen o byznysu, ale také o společenství ve společnosti. Fajn akce.“ **Antonín Motošický, Siemens**

„Cítila jsem, že bych se akce měla zúčastnit. Týden jsem o tom přemýšlela. Jednou můžeme být v podobné situaci jako v Domově seniorů. Okna jsem myla týden předtím u sebe doma, ale v domově jsem zvládla další. Jde o dobrou věc.“

**Ivana Grussová, Siemens**







## Individuální dárcovství podporované zaměstnavatelem

Individuální dárcem je každý člověk, který věnuje něco ze svého majetku na dobročinné nebo veřejně prospěšné účely. Když to dělá s přispěním či zapojením firmy, ve které pracuje, jde o **individuální dárcovství podporované firmou – zaměstnavatelem**. V této kapitole popisujeme, o jakou podporu firmy se zejména jedná. — — — — Hlavní způsoby, jak firmy podporují dárcovství zaměstnanců či jak ho stimulují vlastními dary, jsou tzv. matchingové programy a „payroll giving“. Ač jim zatím chybí český název, cestu do České republiky si již našly. — — — — Najdeme zde též **finanční sbírky i sbírky předmětů** organizované zaměstnanci firmy s firemní podporou. — — — — Firemní dobrovolnictví, o kterém jsme mluvili v samostatné kapitole, je zvláštní formou nepeněžního dárcovství. Dárce je zde firma, zaměstnanec totiž většinou za svou práci pro neziskovou organizaci dostane zapláceno, jako kdyby strávil čas na svém pracovišti.

„Po přírodní katastrofě v Japonsku v březnu 2011 společnost Siemens AG okamžitě oznámila, že veškeré příspěvky svých zaměstnanců z celého světa, které se sejdou do předem určeného data, znásobí, a to až do výše čtyř milionů eur. Tuto částku pak věnovala Siemens AG přes Červený kříž do postižených oblastí v Japonsku. Matching se běžně využívá i v české pobočce. Vedení Siemens, s. r. o. například znásobilo peníze vybrané mezi českými zaměstnanci při povodních v roce 2009.“ — — — — *Karolína Kříženecká, Communication Manager, Siemens*

### Vklad firmy může mít různé podoby:

- fixní navýšení = firma ke vkladu zaměstnance přidá vždy stejnou částku, nezávisle na výši vkladu
- párování = firma ke vkladu zaměstnanců přidá tolik, kolik vložili oni
- násobení = firma ke vkladu přidá až násobky toho, co vložili zaměstnanci
- párování s limitem = firma dorovná dar zaměstnanců do předem dané maximální částky
- vícenásobek daru s limitem = firma dorovná dar zaměstnanců jeho násobkem, ale jen do předem stanovené částky



## Matching neboli párování finančních darů zaměstnanců a firmy

Matchingové programy jsou založené na jednoduchém principu: každý finanční dar od zaměstnance je firmou „dorovnan“ částkou v určitém předem dohodnutém poměru. Štědrost zaměstnanců v tomto modelu často rozhoduje o tom, jak vysokou konečnou částku daruje firma, což dodává matchingovým programům atraktivitu a napětí.

### Firma stanovuje i další parametry vkladů:

- minimální příspěvek zaměstnance
- maximální roční limit daru od jednoho zaměstnance
- roční limit na podporu jedné organizace
- fixní limit jednotlivého dárcovského fondu

Firma může podmínit zapojení do matchingového programu ještě i dalšími prvky zapojování zaměstnanců, např. odpracováním minimálního objemu hodin ve formě dobrovolnické práce pro danou organizaci.

Často je matchingový program odpovědí na nějakou naléhavou potřebu, emergentní situaci nebo žádost neziskové organizace či projektu. Z příkladů je zřejmé, že párování darů se často objevuje v souvislosti s finančními sbírkami na pomoc obětem živelných pohrom či jiných neštěstí. — — — — Pokud je ve hře více neziskových organizací, firma se při rozdělování podpory řídí pořadím přijatých žádostí či jiným hlediskem, které oznámí předem. — — — — Zavedení a fungování matchingových programů je podmíněno vysokou mírou důvěry ve všechny účastníky programu – firmu, zaměstnance i neziskové organizace.

### Zaměstnanci rozhodují, koho obdarovat

Matchingové programy umožňují široké rozpětí zapojení zaměstnanců. Míru zapojení výrazně ovlivňuje zejména způsob výběru podpořené organizace. Výběr může být plně v rukou firmy (firma vybere organizaci, projekt či událost a nabídne možnost „společné podpory“), na opačném pólu stojí plná volnost ve volbě organizace jednotlivcem (firemní prostředky si vyžádá sama podpořená organizace spolu s doložením splnění podmínek pro získání prostředků). Flexibilita matchingového programu s sebou nese odpovídající náklady (čím větší volnost, tím vyšší náklady na administraci programu). Volnost výběru podpořené organizace může být vnímána jako vyjádření mimořádné důvěry v zaměstnance. O dalších způsobech volby podpořené organizace se podrobněji píše v kapitole Zapojení zaměstnanců do rozdělování grantů.

### „Payroll giving“ (finanční dary zaměstnanců strhávané ze mzdy)

Při takzvaném „*payroll givingu*“ firma nefiguruje jako finanční donor, ale „sponzoruje“ celý proces, který *payroll giving* umožňuje. Dárcovství zaměstnanců podporuje tak, že administruje pravidelné odvody z jejich výplaty ve prospěch vybrané neziskové organizace. — — — — Rozšířené je například takzvané „zaokrouhlování dolů“. Zaměstnanec souhlasí s tím, že jeho čistá mzda se zaokrouhlí směrem dolů, většinou na celé stokoruny, a obnos nad limitem bude věnován jako dar.

## Finanční a věcné sbírky

Firma může také vyhlásit finanční sbírku na různé účely a věnovat pak peníze (vybrané většinou v hotovosti) jako dar určené neziskové organizaci. Někdy je to iniciativa zaměstnanců, které zaměstnavatel vyjde vstříc a podpoří ji nefinančně poskytnutím zázemí, využitím komunikačních kanálů aj. — — — Firma může také se zapojením zaměstnanců zorganizovat benefiční akci, která finanční dar vygeneruje. Příkladem může být prodej výrobků zaměstnanců, aukce předmětů poskytnutých zaměstnanci nebo sportovní či kulturní akce s dobrovolným či určeným vstupným. — — — Mezi finanční sbírky se řadí i zasílání dárcovské DMS ze služebního telefonu. Výše příspěvku je posléze zaměstnancům stržena ze mzdy, v některých případech ji podpoří zaměstnavatel do předem určené výše. Takovou sbírku ale musí nejdřív umožnit změna nastavení tarifu služebních telefonů, protože většina firem má tuto službu primárně blokovanou. — — — Někdy firma – neboli její zaměstnanci, ale v pracovní době – organizuje sbírky předmětů, například šatstva, hraček, mobilů nebo brýlí (známá sbírka „brýle pro Afriku“), které pak věnuje neziskové organizaci nebo jejím klientům.

### Charitativní elektronická aukce v T-Mobile

„Již od roku 2002 probíhá v adventním čase mezi zaměstnanci T-Mobile charitativní aukce. Během ní se pracovníci utkávají v elektronické dražbě o výrobky z neziskových organizací, speciálních škol a občanských sdružení převážně z Královéhradecka. Vloni poprvé šly do aukce také práce studentů SUŠ Ostrava, které nám pro tuto příležitost studenti věnovali zdarma. Výtěžek, který například v roce 2010 činil 55 600 Kč, pak zdvojnásobíme a peníze putují zpět do organizací, které výrobky připravily.“

**TIP** V T-Mobile je možné darovat i „benefit body“ „V mnoha firmách funguje program zaměstnaneckých benefitů. Zaměstnanci mohou předem určený obnos využít na rekreaci, kulturu, sport, vzdělávání, nákupy služeb či jako obchodní poukázky. Ve společnosti T-Mobile máme ještě další možnost: zaměstnanci mohou tento příspěvek věnovat jedné ze čtyř neziskových organizací, které firma podporuje.“  
— — — Dagmar Masopustová, specialista společenské odpovědnosti firmy, T-Mobile Czech Republic, a. s.





## Zapojení zaměstnanců do grantových řízení

### Fond T-Mobile pro zaměstnance

Granty až 100 000 korun na neziskové projekty, ve kterých se angažují zaměstnanci T-Mobile, rozděljuje Fond T-Mobile pro zaměstnance. Fond se zaměřuje na zlepšování kvality života v obcích, kde žijí nebo odkud pocházejí zaměstnanci naší firmy. Podporujeme komunitní projekty, které vznikají z iniciativy místních lidí, reagují na konkrétní potřeby a příležitosti v dané lokalitě a povzbuzují své okolí k aktivitě. Zkrátka a dobře projekty, které aktivně zapojují širší veřejnost a dobrovolníky. Pro tento účel je z Fondu T-Mobile pro zaměstnance každý rok vynaloženo ročně 2 000 000 korun. Žádost od letošního roku podávají přímo zaměstnanci T-Mobile a podmínkou je jejich přímé zapojení do projektu. Škála projektů, které z Fondu T-Mobile podporujeme, je velmi pestrá. Může jít o péči o místní tradice, rozvoj spolků a komunitního života, budování sounáležitosti s místem, kde lidé žijí, rozvoj mezigeneračního porozumění, mezikulturních vztahů, dobrovolnictví a dárcovství. Podporujeme také péči o místní přírodu, opravy drobných kulturních památek, zkrášlování veřejných prostranství či šetrnou dopravu. Příklady podpořených projektů v jednotlivých lokalitách najdete na webových stránkách [www.prosvetkolemnas.cz](http://www.prosvetkolemnas.cz).

Zapojením zaměstnanců do rozdělování finančních darů neziskovým organizacím vtaňuje firma zaměstnance do rozhodování o tom, kdo peníze získá, a sdílí tak s nimi strategii a program společenské odpovědnosti.

### A jak to konkrétně funguje v T-Mobile?

V roce 2011 se do Fondu T-Mobile přihlásili zaměstnanci se 132 žádostmi o podporu. Podpořeno bylo nakonec 27 projektů. Jak se projekty vybíraly? U všech podaných žádostí se nejdříve zkontroluje, zda splňují všechny požadované podmínky, a poté jsou zaslány spolu s hodnoticí tabulkou (obsahuje bodovou škálu jednotlivých kritérií) členům hodnotící komise. Výběrová komise je devítčlenná a je tvořena ze zástupců společnosti T-Mobile (CSR oddělení), zástupců veřejné správy a samosprávy, neziskového sektoru a novinářské veřejnosti. Každý člen hodnotí kolem 50 projektů. Celkový počet získaných bodů od jednotlivých hodnotitelů je sečten a projekty seřazeny od těch, které získaly nejvyšší počet bodů, až po ty nejméně úspěšné. V tomto pořadí se o projektech diskutuje, rozhoduje a hlasuje o přidělení grantů při závěrečném zasedání všech členů hodnotící komise.

**dobré nápady zaměstnanců pomáhají**

Neúspěšným žadatelům (zaměstnancům T-Mobile) poskytují hodnotitelé na vyžádání zpětnou vazbu a poradí jim, čeho by se měli v příštím ročníku vyvarovat a na co se naopak soustředit. Konzultace jsou poskytovány i v průběhu výběrového řízení. Někteří zaměstnanci se do Fondu T-Mobile zapojují pravidelně a jejich žádosti o grant jsou vytvářeny ve spolupráci s neziskovou organizací opravdu na profesionální úrovni. Pro jiné je to první zkušenost, ale motivuje je pocit, že mohou té své „neziskovce“ pomoci a získat pro ni finanční podporu.

### **Jak se tedy zaměstnanci obecně v podobných projektech zapojují?**

- a/ navrhuji neziskovou organizaci, která by měla získat grant
  - b/ sami se ucházejí o grant na svůj veřejně prospěšný projekt
  - c/ jsou členy komise, která rozhoduje o přidělení grantů
  - d/ patří mezi hodnotitele projektů v různých fázích výběrového řízení
  - e/ hlasují pro jednotlivé projekty a rozhodují tak o příjemci grantu
- Uvedené způsoby zapojení se samozřejmě dají kombinovat.

### **Community Projects v PwC**

„Community Projects umožňují zaměstnancům PwC přijít s vlastním návrhem projektu, který by chtěli realizovat na podporu svého okolí, a přihlásit ho do interní grantové soutěže. Grantová komise z řad zaměstnanců PwC pak vybere 3 vítězné projekty, které obdrží určitou finanční částku na realizaci. Zaměstnanci mohou do vítězných projektů investovat čas vyhrazený na dobrovolnictví. Někdy jde o jednorázové akce, jindy je cílem navázat dlouhodobou spolupráci.“ — — — —

*Lucia Slezáková, koordinátorka pro společenskou odpovědnost, PwC Česká republika*

### **Bonus zaměstnanců GSK**

„Veřejně prospěšné aktivity a dárcovství farmaceutické společnosti GlaxoSmithKline zastřešuje od roku 2009 Nadační fond GSK, který navázal na Nadační fond Elpida, založený v roce 2002. Fond každoročně vypisuje grantové řízení na projekty pomoci seniorům či nemocným lidem. V roce 2009 jsme rozdělili 2 miliony korun 17 neziskovým organizacím, v roce 2010 stejnou částku 7 organizacím. V roce 2010 se do grantového řízení mohli zapojit i zaměstnanci GSK. Hlasováním přidělili dvěma vybraným projektům tzv. ‚Bonus zaměstnanců GSK‘ o výši 100 000 korun.“ — — — — *Jan Vosatka, v době přípravy manuálu CSR specialista GSK*





## Jak na to, den po dni: firemní procesy a administrativní náležitosti

# A

**Připravte si koncept zapojování zaměstnanců do firemního dobrovolnictví, matchingových programů či finančních sbírek. Potřebujete si ujasnit tato fakta:**

Pokud je zapojování zaměstnanců součástí strategie firmy: V jaké fázi chcete zaměstnance zapojit? Co má být výsledkem zapojení (dobrovolnictví, peníze, rozvoj individuálního dárcovství aj.)? Jaký poměr má být mezi variantami pomoci a počtem podpořených organizací či projektů? (Má např. firma různými způsoby podporovat jednu organizaci?) \_ \_ \_ \_ Budete se opírat o zprostředkovatelské organizace, nebo to zvládnete sami? \_ \_ \_ \_ Jak se zapojování zaměstnanců do charitativních projektů promítne do vašich personálních, administrativních a mzdových procesů? \_ \_ \_ \_ Jak budete zapojování zaměstnanců hodnotit?

### **Parametry Zapojování zaměstnanců, které musí schválit vedení:**

Jaký objem zdrojů firma uvolní na zapojování zaměstnanců (orientační rozpočet projektu, včetně nákladů na pracovní pomůcky, administraci a fungování systému)? \_ \_ \_ \_ Jakou podporu firma poskytne zaměstnancům – dobrovolníkům (stravné, pojištění, služební auto, pracovní pomůcky)? \_ \_ \_ \_ Jaký objem pomoci ve finančním vyjádření má být určen k přímé podpoře organizací (kolik finančních prostředků plánuje firma rozdělit, kolik dní dá k dispozici pro dobrovolnictví, je možné financovat např. materiál související s dobrovolnictvím)? \_ \_ \_ \_ Jak bude program zapojování zaměstnanců navázán na systém interních předpisů a dokumentů (kolektivní smlouva, interní předpis)? \_ \_ \_ \_ Jakým způsobem/v jaké výši bude stanovena odměna (mzda, náhrada aj.) za čas strávený dobrovolnictvím?

# B

**Nechte si poradit a inspirujte se příklady dobré praxe!**

Oslovte organizace, které vám pomohou nastavit infrastrukturu celého projektu. Je to například: Byznys pro společnost – [www.byznysprospolecnost.cz](http://www.byznysprospolecnost.cz)

„V **ČSOB** je dobrovolnický den součástí dobrovolnického programu **Pomáháme společně** a řídí se interní instrukcí platnou od 1. 9. 2008. Instrukce specifikuje podmínky a organizaci dobrovolnického dne a vysvětluje dobrovolnictví obecně. Dobrovolnický den je veden jako ‚den pracovního volna pro dobrovolnické účely‘ s náhradou mzdy a je zaměstnanci hrazen jako standardní pracovní den. Čerpat ho lze jednou ročně. Účast je podmíněna souhlasem přímého nadřízeného. Kromě mzdy hradí zaměstnavatel zaměstnanci občerstvení a pojištění a neziskové organizaci přispívá na pracovní pomůcky potřebné v daný den. Dobrovolnický den zajišťujeme organizačně přes Byznys pro společnost.“

\_ \_ \_ \_ *Linda Kaucká, pracovník společenské odpovědnosti ČSOB*

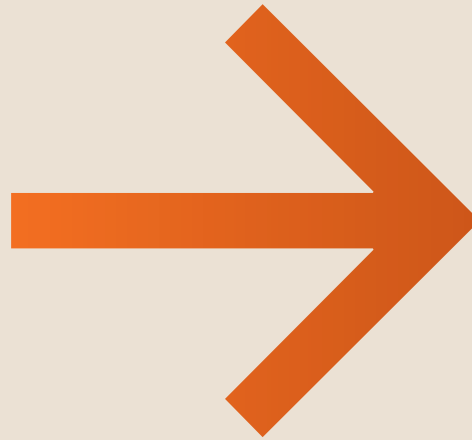






## Pro potřeby personálního oddělení a mzdové agendy

Jaké úpravy mzdového, resp. personálního systému je třeba provést pro účely zavedení systému payroll giving (umožňuje systém automatické srážky ze mzdy)? Řada mzdových systémů umožňuje provádění srážek ze mzdy, některé společnosti nabízejí jako součást bonusového programu zajištění vybraných pravidelných plateb formou srážek ze mzdy. \_\_\_\_\_ Jak bude dobrovolná práce/dobrovolnický den evidován v rámci pracovní docházky? Bude upraven personální informační systém pro účely evidence dobrovolné práce? Bude se lišit evidence dobrovolnické práce mimo pracoviště a na pracovišti (dobrovolnický den versus expertní podpora)? Z řady důvodů (přehled, řízení výkonu, pojištění zaměstnanců, daňové aspekty) firma obvykle eviduje výkon dobrovolnické práce obdobně výkonu běžné práce. \_\_\_\_\_ Jak bude formálně doložena dobrovolná práce/účast zaměstnance na dobrovolnickém programu?



## Tipy a triky z praxe

### Ad personální evidence a pojištění:

Firmy používají formulář – ke stažení na intranetu – na kterém nezisková organizace potvrdí účast zaměstnance. \_\_\_\_\_ Potvrzený formulář je nutno dodat do personálního oddělení do konce daného měsíce, ve kterém bylo pracovní volno na tyto účely čerpáno. \_\_\_\_\_ Ve mzdových položkách se „dobrovolnický den“ může označovat zvláštním kódem. \_\_\_\_\_ V tento den může být zaměstnanci hrazeno stravné (do výše zhruba 150 Kč). \_\_\_\_\_ Zaměstnanec je pro tento den firmou zvlášť pojištěn.

### Pojištění zaměstnance při dobrovolnické činnosti

Zaměstnanec musí být při dobrovolnické činnosti kryt pojištěním pro případ úrazu a pro případ, že by svou činností způsobil škodu. Jedná se tedy o

#### pojištění odpovědnosti

#### úrazové pojištění osob

Pojištění odpovědnosti zahrnuje krytí škod způsobených při činnosti během dobrovolnických dnů a vztahuje se také na odpovědnost za škodu způsobenou vadou práce, která se projeví po jejím předání.

Pojistnou událostí krytou úrazovým pojištěním je úraz, který nastane během trvání pojištění. Jedná se o pojištění fyzických osob, které bezplatně vykonávají pojištěním delegovanou činnost v rámci dobrovolnických dnů.

#### Rozsah plnění:

- za smrt následkem úrazu
- za trvalé následky úrazu s progresivním plněním
- za tělesné poškození způsobené úrazem

### Doporučení pro firmy:

Pokud využijete pro dobrovolnický program prostředníka (Byznys pro společnost), zajistí veškeré pojištění za vás. Mají s tím zkušenosti. — — — — Pokud si dobrovolnický program organizujete sami, stanovte si s pojišťovací společností jasná pravidla, co se považuje za pracovní úraz. Pojistěte také jednotlivě zaměstnance pro případ poškození majetku třetí osoby.

### Kdo sjednává pojištění

Pojistníkem, tzn. tím, kdo sjedná s pojistitelem pojistnou smlouvu, je zprostředkovatelská organizace. Pojištěným definovaným pro účely této smlouvy je kromě pojistníka „fyzická osoba, která osobně a bezplatně vykonává činnost v rámci dobrovolnických dnů zprostředkovaných pojištěním“. — — — — Pokud firma nevyužívá zprostředkovatelskou organizaci, řešením by mohlo být uznání úrazu v rámci dobrovolnických dnů jako pracovního úrazu, pro který firmy své zaměstnance pojišťují v rámci pracovněprávních procesů. Pro případ poškození majetku by museli mít všichni dobrovolníci uzavřené pojištění odpovědnosti zaměstnance vůči zaměstnavateli. Škoda by se přičítala na vrub firmy, která zaměstnance v pracovní době vysílá na dobrovolnickou práci. Vyrovnaní by pak firma řešila podle stejných interních pravidel, jako když zaměstnanec poškodí majetek firmy nebo majetek třetí osoby v pracovní době v rámci pracovního výkonu.



**Navíc** Zeptejte se partnerské neziskové organizace, zda je pojištěna pro případy poškození majetku třetí osobou a ublížení na zdraví třetí osoby. (Jedná se ale o další výdaj, proto tuto pojistku většina neziskových organizací uzavřenou nemá.) — — — — Další možností, jak snížit riziko vzniku škody, je speciální pojistka, kdy zaměstnanec uzavře pojištění odpovědnosti zaměstnance vůči zaměstnavateli (zaměstnanec se tak kryje, když způsobí nějakou škodu na majetku zaměstnavateli – poničí auto, rozbije nebo ztratí počítač apod.).

### **Doporučení pro neziskovou organizaci:**

Nezisková organizace by v obou případech (spolupráce napřímo nebo prostřednictvím prostředníka) měla dbát na proces seznámení dobrovolníků s pravidly bezpečnosti práce. Pokud nezisková organizace spolupracuje s firmou napřímo, bez prostředníka:

Měla by uzavřít pojistku odpovědnosti za poškození majetku třetí osoby a za ublížení na zdraví třetí osoby.

**Možný problém:** Výše pojistné částky závisí na zvolené pojišťovně.

Měla by si ověřit, že dobrovolník má také uzavřeno pojištění odpovědnosti, popř. úrazové pojištění (ať už je zajišťuje firma nebo si zajistí pracovník sám).

### **Pokud jde o úraz, záleží na různých kritériích**

**Firma využívá prostředníka** Pokud byl dobrovolník předem seznámen s pravidly bezpečnosti práce v rámci vykonávání dobrovolnické činnosti – poškození je hrazeno z úrazového pojištění, které je uzavřeno mezi prostředníkem a firmou. — — — — Pokud nebyl dobrovolník seznámen s pravidly bezpečnosti vykonávání práce v rámci dobrovolnické činnosti – poškození je hrazeno z pojistky odpovědnosti, kterou by měla mít NO uzavřenou pro svou činnost.

**Firma nevyužívá prostředníka a uznává úraz jako pracovní úraz** Pokud byl dobrovolník předem seznámen s pravidly bezpečnosti práce v rámci vykonávání dobrovolnické činnosti – pojištění je hrazeno jako pracovní úraz.

— — — — Pokud nebyl dobrovolník seznámen s pravidly bezpečnosti vykonávání práce v rámci dobrovolnické činnosti – poškození je hrazeno z pojistky odpovědnosti, kterou by měla mít NO uzavřenou pro svou činnost

**Firma nevyužívá prostředníka a neuznává úraz jako pracovní úraz** Pokud byl dobrovolník předem seznámen s pravidly bezpečnosti práce v rámci vykonávání dobrovolnické činnosti – odškodnění musí hradit firma.

Doporučení: uzavřít pro jednotlivé pracovníky úrazovou pojistku. — — — — Pokud nebyl dobrovolník seznámen s pravidly bezpečnosti vykonávání práce v rámci dobrovolnické činnosti – poškození je hrazeno z pojistky odpovědnosti, kterou by měla mít NO uzavřenou pro svou činnost

## **E** **Technické postupy schvalování dobrovolnické činnosti ve firmě**

Projekty dobrovolnictví zaměstnanců nesmějí kolidovat s fungováním firmy a dobrovolnické aktivity jednotlivých zaměstnanců musí schválit i jejich nadřízený. Schvalování může být obdobné jako u dovolené nebo pracovní cesty. Proces schvalování lze propojit s registračním systémem pro firemní dobrovolníky, který zajišťuje zprostředkovatelská organizace (www.zapojimse.cz). „Ve Skupině ČEZ máme systém elektronického schvalování prostřednictvím Outlooku napojeného na jednotnou evidenci. Zaměstnanec obdrží v e-mailu informaci o odsouhlasení nadřízeným a z elektronické pošty si vytiskne vyplněný formulář, na kterém mu nezisková organizace potvrdí, že se dobrovolnického dne zúčastnil.“

— — — — *Simona Kaňoková, specialista PR – senior pro CSR aktivity, ČEZ*



## **F** **Podpora individuálního dárcovství (organizace finančních sbírek, např. při humanitárních katastrofách, jednorázové a opakované dárcovství)**

Zaměstnanci jsou informováni personálním nebo jiným oddělením (např. Marketing a komunikace), které zastřešuje obvykle projekty dárcovství, o možnosti darovat libovolný finanční obnos tzv. srážkou ze mzdy. Zaměstnancům může být nabídnuto několik organizací k podpoře. — — — — Zaměstnanec si vytiskne formulář (buď ho dostane v e-mailu nebo je umístěn na intranetu), vyplní své jméno, osobní číslo, finanční částku a případně název organizace, kterou chce podpořit. Vyplněný formulář poté odnese kontaktní osobě v příslušném oddělení, které sbírku organizuje.

Personální oddělení strhne dané částky souhrnně a do neziskové organizace tak odchází finanční obnosy jako jedna platba. — — — — Pokud se firma rozhodne znásobit finanční obnos darovaný zaměstnanci (viz matchingové programy), jedná se o dva druhy darů (jeden od firmy, další od zaměstnanců) – a tedy jsou zapotřebí i dvě darovací smlouvy (popř. i více, pokud zaměstnanci chtějí uplatnit dar ve svých daňových přiznáních). — — — — Proces darování určité částky lze nastavit i elektronicky. Zaměstnanec vyplní formulář včetně data zaplacení daru, vyplněné údaje pak umožňují exportem datové věty vytvořit platební příkaz.

# G

## Nezapomeňte na interní komunikaci

Aby se zaměstnanci do firemního dobrovolnictví zapojili, a to nejen formálně, ale s opravdovým zájmem, musí firma věnovat pozornost interní komunikaci. Jejím cílem je nejen informovat všechny zainteresované strany o firemním dobrovolnictví a jeho konkrétní podobě, a vyloučit tak nedorozumění, fámy a spekulace, ale také přispět k tomu, aby zaměstnanci vzali projekt firmou podporovaného dobrovolnictví za svůj a aktivně se na něm podíleli.

### Průvodce dobrovolníka Skupiny ČEZ

V rámci projektu Čas pro dobrou věc vznikl ve společnosti ČEZ i dobrovolnický manuál Průvodce dobrovolníka, který zaměstnancům vysvětluje cíle projektu a informuje o možnostech zapojení v této oblasti. Průvodce jsme pro vás umístili na stránky [www.zapojimse.cz](http://www.zapojimse.cz), kde si jej můžete prohlédnout.





## Aby spolupráce fungovala: Rady a tipy firmám i neziskovým organizacím

**I. Firmy někdy mají pocit, že pomáhat neziskové organizaci není tak efektivní (nebo efektní) jako pomáhat přímo jejím klientům (dětem, zdravotně postiženým lidem, seniorům, ...).**

### **Tohle nám prosím nedělejte...**

„Někdy mají firmy silnou vlastní představu o dobrovolnickém dni a trochu zapomínají, že hlavním důvodem takového dne má být smysluplná pomoc dané neziskovce. Občas se také setkávám s tím, že firmy mají pocit, že když zrealizují jeden dobrovolnický den v roce, tak že mají vlastně hotovo a nemusí nic dalšího dělat. — — — Často jsme od firem tlačeni do zveřejňování fotek a příběhů dětí z dětských domovů. Nebo jsme vyzýváni k tomu, abychom s nějakým dítětem někam přišli něco převzít, aby se děti přišly ukázat, aby přímo děti tvořily nějaké soutěžní družstvo atd. Prostě, abychom naše klienty označkovali. Na jedné straně je pochopitelné, že firma chce vidět konkrétní lidi a příběhy, na straně druhé je takové prezentování v rozporu s naším etickým kodexem. — — — Osobní informace jsou osobní informace a nikdo, ani děti z dětského domova, není rád, když se o něm veřejně mluví. — — — Jiné firmy ale uplatňují skutečně partnerský přístup a neziskovou organizaci i její klienty respektují.“ — — — *Simona Bagarová, PR a fundraising manažerka, o. p. s. Rozmarýna*

**Doporučení** Firmy by měly pomáhat v první řadě těm, kteří pak dále pomáhají. Taková pomoc je systémová. Pokud přesto existuje pádný důvod, aby se zaměstnanci firmy zapojili do práce s klienty, měli by se nechat informovat o pravidlech, etickém rámci i možných problémech a předejít tak nedorozumění nebo dokonce konfliktům.

**Poznámka** V některých případech pomoc samotným klientům neziskové organizace smysl dává, jak jsme to popsali na příkladě personalistů společnosti ABB, kteří pomáhají mladým lidem z dětských domovů úspěšně zvládnout pracovní pohovor.

Aby zapojování zaměstnanců do firemní filantropie dávalo smysl, musí být opravdovou pomocí pro neziskové organizace, které jsou jejím příjemcem – nikoli pouze naplněním představ firmy. Je třeba sladit potřeby i očekávání všech zúčastněných stran a vyhnout se tak úskalím spolupráce. Stejnou cestou šli před vámi i jiní. Jaká ponaučení si odnesli?



**II. Partneři – firma a neziskovka – zahajují spolupráci, aniž by měli předem jasno, co od ní očekávat. Mohou se tak dostat do vleku událostí a nezískat z partnerského vztahu to, co chtějí.**

**Doporučení** Začněte promyšleným výběrem vhodného partnera. Pak si společně s ním ujasněte, co je podle vás i jeho cílem spolupráce a jak toho dosáhnout. Než se pustíte do práce, sladte své představy. Buďte maximálně otevření ve věci vlastních očekávání. Máte-li pochybnosti, sdělte si je. Je možné, že přes počáteční nadšení dojdete při jednání k závěru, že jsou vaše představy vzájemně v rozporu. Nebojte se říci „ne“. Domluvte se předem, jaké mají být výsledky spolupráce a jak budete spolupráci hodnotit. Půjde to snadněji, pokud se již znáte.

**III. Stává se, že neziskové organizace ve snaze využít naplno pomoci zdarma firemní dobrovolníky neúměrně zatíží.**

**Doporučení** Nezisková organizace, která si je vědoma potenciálu spolupráce s firmou, se nesnaží partnera „vyždímat“, ale spíš lépe poznat.

**IV. Firmy někdy neziskové organizace a jejich požadavky podceňují. Už dávno však neplatí, že příjemce pomoci je vděčný za cokoli.**

**Doporučení** Vztah darujícího a obdarovaného je partnerský; firmy musí respektovat představu příjemce pomoci.

**V. Zapojení zaměstnanců je součástí firemní filantropie a jeho dlouhodobým výsledkem bude v ideálním případě finanční pomoc neziskové organizaci. Pro některé organizace může být jeden dobrovolnický den velmi přínosný, pro jiné je to jen nepatrná pomoc.**

**Doporučení** Pokud chtějí firmy pomáhat, neměly by pomoc „šidit“. Měly by si nastavit celkovou strategii společensky odpovědného jednání a v jejím rámci nastavit i zapojování zaměstnanců tak, aby bylo jeho integrální a harmonickou součástí, nikoli jen ojedinelým „výkřikem“.

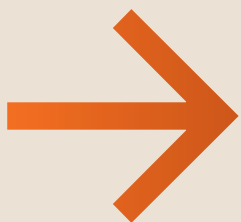


## Čas pro dobrou věc – funkční firemní projekt

Skupina ČEZ projektem Čas pro dobrou věc nabízí všem zaměstnancům, kteří mají chuť pomáhat druhým, kromě úhrady pracovního dne i logistickou a organizační podporu dobrovolnických akcí. Již pátým rokem pomáhají v sedmi regionálních etapách stovky zaměstnanců. Útvar public relations, který Čas pro dobrou věc zastřešuje, vítá podněty zaměstnanců. ——— Na Centrum služeb Hvozdy u Štěchovic, jehož odborníci se snaží o adaptaci mentálně handicapované mládeže do světa dospělých, nás upozornili právě naši zaměstnanci. V roce 2009 jsme podpořili charitativní ples, jehož výtěžek šel ve prospěch klientů této organizace. Během akce se zrodil i nápad pomoci Hvozďům i fyzickou prací. Na akci, při které jsme pomáhali venku na pozemku i uvnitř s malováním, se přihlásilo 25 kolegů. Klienti neziskovky nás přitom hostili výborným gulášem a na rozloučenou každý dostal bylinkový čaj. Následující roky jsme skupinové akce pro velký zájem kolegů pořádali již ve dvou termínech. ——— Na základě našeho doporučení byla organizace zařazena na veřejný dobrovolnický portál [www.zapojimse.cz](http://www.zapojimse.cz). Díky tomu získaly Hvozdy podporu dalších firem i pomoc zahraničních dobrovolníků. Výrazně se tím zlepšilo jejich pracovní prostředí i podmínky. ——— Naše spolupráce se nadále vyvíjí.“ ——— *Simona Kaňoková, specialista PR – senior pro CSR aktivity, ČEZ*

## Jak se chovat k dobrovolníkům – tipy pro neziskovky

Neziskové organizace mají zřejmě méně možností vybrat si svého firemního partnera, než má firma, která hledá pro sebe vhodnou neziskovku. Ale ani nezisková organizace nemusí „brát všechno“. Buďte si vědomi svých kvalit a ujasněte si předem, s jakou firmou se vám bude dobře spolupracovat. Berte také v úvahu, že dobrovolnická práce je velmi dobrou cestou, jak se s firmou seznámit. ——— Promyslete si, kolik dobrovolníků potřebujete a na co – zvažte, jaké typy dobrovolnické práce pro jak velké skupiny jsou pro vás skutečně užitečné. Dobrovolníky nepřetěžujte, ale ani je nenechávejte bez práce – vždy se můžete domluvit. Všichni dobrovolníci potřebují, aby za nimi bylo vidět kus odvedené práce! ——— Nepodceňujte komunikaci a nebojte se jí. Hezky firemní dobrovolníky přivítejte, vytvořte dobrou atmosféru. Vysvětlete jim, co mají dělat. Seznamte je s tím, co, proč a jak vaše organizace dělá. Berte ohled na to, že jsou v neznámém prostředí a často nevědí, jak neziskový sektor funguje. ——— Seznamte dobrovolníky s pravidly a etiketou chování ke klientům – příjemcům pomoci vaší organizace, pokud s nimi budou přicházet do styku. (Příkladem může být nutnost souhlasu klientů s focením.) Dejte si tu práci a vysvětlete jim specifika chování svých klientů; připravte je na situace, které v komunikaci s klienty mohou nastat. ——— Nebojte se propagace. Hledejte vhodnou příležitost, jak zaměstnance firmy přijatelnou formou seznámit s cíli a plány vaší neziskové organizace. Když je zaujmete, pravděpodobně vás pochválí svým kolegům nebo přátelům, a to vám může získat další příznivce. Nabídněte dobrovolníkům letáčky, výroční zprávu, vizitky. ——— Na závěr firemním dobrovolníkům poděkujte za jejich práci, odměňte je maličkostí. ——— Poděkujte firmě i veřejně – na svých webových stránkách, ve výroční zprávě... ——— Požádejte dobrovolníky o otevřenou zpětnou vazbu, třeba během závěrečného společného posezení. Osvědčily se také dobře formulované stručné dotazníky.



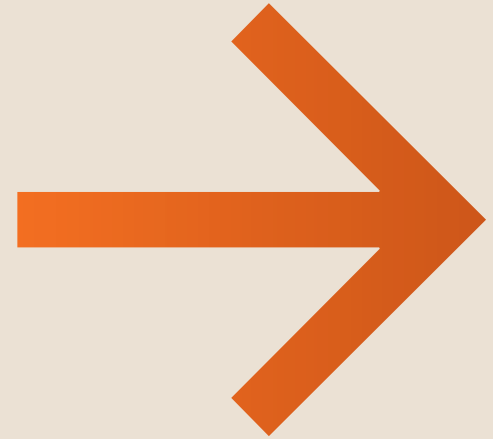
# Zákony, daně, smlouvy

## Firemní dárcovství a zákony

Pro firemního, ale i individuálního dárce je důležité, zda jsou dary daňově uznatelné a za jakých podmínek, popř. zda si může dar uplatnit jako odečitatelnou položku od základu daně. \_\_\_\_\_ Příslušná ustanovení zákona o daních z příjmů, popř. zákona o dani darovací, jsou značně obsáhlá a neobsahují stručné a jednoznačné daňové řešení pro všechny případy dárcovství a dobrovolnictví. Proto se v této brožuře zaměřujeme především na obecné upozornění na možné daňové souvislosti a problémy, nicméně konkrétní řešení jednotlivých případů je nutno učinit pro každý případ samostatně na základě konkrétních podmínek daného případu. \_\_\_\_\_ Pro vaši představu a informaci nicméně uvádíme na konci této kapitoly stručný výčet základních ustanovení zákona o daních z příjmů a zákona o dani darovací, které se dárcovství přímo týkají.

## Nyní pouze ve zkratce

Všeobecně ve většině případů platí, že dar představuje daňově neuznatelný náklad. \_\_\_\_\_ Následně, pokud dárce vykazuje kladný základ daně, může si ho v daňovém přiznání snížit o poskytnuté dary splňující definovaná kritéria (např. je poskytnut na financování vědy, vzdělání, kultury, školství, ochranu zvířat, sociální a charitativní účely apod., musí být poskytnut vyjmenovaným subjektům). Pro vaši informaci uvádíme na konci této kapitoly celé ustanovení zákona o daních z příjmů definujících podmínky pro uplatnění darů ke snížení základu daně. \_\_\_\_\_ Zjednodušeně – fyzická osoba (zaměstnanec) si může hodnotu daru odečíst ze základu pro výpočet daně, pokud celková hodnota darů v daném roce je větší než 2 % základu daně nebo činí alespoň 1 000 Kč a jsou splněny ostatní podmínky (účel daru, příjemce daru apod.). V úhrnu lze odečíst max. 10 % ze základu daně. \_\_\_\_\_ Právnícká osoba (firma) má právo odečíst si hodnotu daru ze základu daně, pokud hodnota daru činí alespoň 2 000 Kč a jsou splněny ostatní podmínky (účel daru, příjemce daru apod.). Od základu daně lze odečíst max. 5 % jeho hodnoty. Případné dary středním školám a vyšším odborným školám na pořízení materiálu nebo zařízení na opravy a modernizaci zařízení využívaných pro účely praktického vyučování, dary vysokým školám a veřejným výzkumným institucím mohou činit dalších 5 %. \_\_\_\_\_ Pokud chce dárce uplatnit dar ke snížení základu daně, doporučujeme mít potvrzení od obdarovaného o přijetí daru, jeho hodnotě a účelu (darovací smlouva, doklad o převzetí daru apod.).



### **Co se rozumí pojmem dar?**

Darem je bezúplatný převod majetku (finanční či věcný dar, nemovitost, ale i know-how či autorská práva) na základě darovací smlouvy podle občanského zákoníku, § 628. Je-li příjemcem daru nezisková organizace (nadace, nadační fond, obecně prospěšná společnost nebo občanské sdružení), je pro ni tato forma podpory výhodná: získá celou darovanou částku, neboť neziskové organizace jsou od daně darovací osvobozeny. Jedním z charakteristických znaků darování je absence protislužby.

### Příjemce daru a daně

Jak již bylo naznačeno, poskytnutím daru daňové povinnosti nekončí. Obdarovaný totiž získává příjem, který může být předmětem daně darovací, popř. předmětem daně z příjmů. A ještě pozor, dárce se stává v některých případech ručitelem za správné daňové vypořádání příjemce daru. — — — — Alespoň pro hrubou představu uvádíme některé příklady osvobození darů od daně darovací.

**Dar je např. osvobozen od daně darovací,** jedná-li se o:

bezúplatné nabytí majetku právnickou osobou se sídlem v tuzemsku nebo na území jiného evropského státu, založenou nebo zřízenou k zabezpečování činnosti v oblasti kultury, školství, výchovy a ochrany dětí a mládeže, vědy, výzkumu, vývoje, vzdělávání, zdravotnictví, sociální péče, ekologie, ochrany opuštěných zvířat nebo ohrožených druhů zvířat, tělovýchovy, sportu a požární ochrany, je-li bezúplatné nabytí majetku určeno na zabezpečování uvedené činnosti; — — — — bezúplatné nabytí majetku nadací nebo nadačním fondem se sídlem v tuzemsku nebo na území jiného evropského státu, je-li bezúplatně nabytý majetek určen na dosahování obecně prospěšných cílů nadace nebo nadačního fondu v souladu se zákonem upravujícím činnost nadací a nadačních fondů nebo v souladu s obdobnou úpravou nadací a nadačních fondů podle práva jiného evropského státu, jakož i bezúplatné poskytnutí majetku touto nadací nebo nadačním fondem v souladu s účelem, pro který byly zřízeny, a podmínkami stanovenými v nadační listině nebo ve statutu; — — — — bezúplatné nabytí majetku fyzickou osobou s trvalým pobytem v tuzemsku nebo na území jiného evropského státu provozující zdravotnické zařízení v souladu se zákonem upravujícím činnost zdravotnických zařízení nebo v souladu s obdobnou úpravou činnosti zdravotnických zařízení v jiném evropském státě, je-li bezúplatně nabytý majetek určen na zabezpečování činnosti tohoto zařízení. Obdobně je osvobozeno bezúplatné nabytí majetku fyzickou osobou provozující zařízení na ochranu opuštěných zvířat nebo ohrožených druhů zvířat; — — — — nabytí peněžních prostředků poskytnutých fyzické osobě, která je prokazatelně použije na zvýšení nebo změnu kvalifikace, studium, léčení, úhradu sociálních služeb, zakoupení pomůcky pro zdravotně postižené nebo přímé poskytnutí pomůcky pro zdrav. postižené. — — — — Celou problematiku darovací daně upravuje zákon o dani dědické, dani darovací a dani z převodu nemovitostí (zákon č. 357/1992 Sb.).

**V následujícím textu shrnujeme daňové povinnosti týkající se jednotlivých forem firemního a individuálního dárcovství:**

**Matchingové programy a daně**

Finanční příspěvek, který firma vkládá do „párovacích“ programů a posléze daruje vybrané neziskové organizaci společně s obnosem vybraným od zaměstnanců, je podle zákona o daních z příjmů (ZDP) daňově neúčinným nákladem společnosti.

U finančních darů se jedná o plnění bez vlivu na DPH. Pokud tento dar splňuje podmínky uvedené v ZDP (musí být splněn definovaný příjemce daru, účel daru a hodnota daru), je možno jej uplatnit jako položku snižující základ daně společnosti. V úhrnu lze u společnosti odečíst nejvýše 5 % ze základu daně.

\_\_\_\_\_ Pro prokázání splnění zákonných podmínek se doporučuje darovací smlouvu uzavírat vždy v písemné formě. Více o podmínkách pro uplatnění darů ke snížení základu daně se dozvíte na konci této kapitoly. \_\_\_\_\_ V této souvislosti je nutné upozornit na nutnost rozlišovat darovací smlouvu od smlouvy sponzorské. (V případě sponzorské smlouvy se nejedná o dar, ale o poskytování služeb, většinou jde o reklamu sponzora apod.) V příloze najdete srovnání náležitostí obou typů smluv. \_\_\_\_\_ Příjemce finančního daru (nezisková organizace) prověří možnost osvobození přijatého daru od daně z příjmů a daně darovací.

**Payroll giving a daně**

Zaměstnanec má právo snížit si základ daně o darovanou částku, kterou mu zaměstnavatel strhává z čisté mzdy, pokud dar splňuje zákonné podmínky. Potřebuje k tomu ale písemné potvrzení o výši daru a jeho určení podepsané příjemcem daru. Zajistit toto potvrzení každému zaměstnanci, který o něj projeví zájem, může být pro firmu poněkud administrativně náročné. Proto zaměstnavatelé často nabízejí zaměstnancům možnost poskytnout dar pouze několika vybraným společnostem, se kterými se dohodnou na administrativním zajištění těchto darů. \_\_\_\_\_ Zaměstnavatel by měl zaměstnance o možnosti a podmínkách uplatnění daru jako položky snižující základ daně informovat. Pokud je mezi obdarovanými z „payroll giving“ příjemce, který nesplňuje podmínky ZDP pro uplatnění daru jako položky snižující základ daně, zaměstnanci by to měli vědět. Podmínky ZDP pro uplatnění daru jako položky snižující základ daně, si můžete opět přečíst na konci této kapitoly.

**Finanční sbírky a daně**

Prostředky vybrané ve formě finanční sbírky a jejich poskytnutí neziskové organizaci mají z daňového hlediska stejné implikace jako prostředky vybrané formou „payroll giving“. Tzn. zaměstnanci mají právo snížit si svůj základ daně o darovanou částku, pokud dar splňuje zákonné podmínky. Další daňové důsledky pro společnost však mohou vzniknout při samotném pořádání finanční sbírky. Může jít například o administrativní náklady spojené s pořádáním sbírky, případné daňově neuznatelné položky vznikající při pořádání sbírky jako třeba náklady na občerstvení a reprezentaci. Finanční sbírky jsou pro společnost zpravidla administrativně a organizačně náročnější než „payroll giving“.

### Sbírky předmětů a daně

Vzhledem k tomu, že společnost sbírku předmětů pouze organizuje, ale samotnými dárci jsou individuální zaměstnanci, pro uplatnění darů jako položek snižujících jejich základ daně je nutné opět prokázat splnění zákonných podmínek, tj. zejména správný účel daru, příjemce daru, hodnotu daru a období, kdy byl dar poskytnut. Pro tento účel by navíc darované věci musely být oceněny, aby mohla být do darovací smlouvy uvedena jejich hodnota. To ale může být komplikované, a proto se v praxi tyto dary jako položky snižující základ daně většinou neuplatňují. -----

U neziskové organizace jako příjemce daru je nutné přijaté prostředky správně zachytit ve svém účetnictví a posoudit možné osvobození od daně z příjmů a daně darovací.

[www.darujspravne.cz](http://www.darujspravne.cz)



### Firemní dobrovolnictví a daně

V oblasti firemního dobrovolnictví je z daňového hlediska nutné nejprve rozlišit, zda jde o práci zaměstnance v jeho volném čase, nebo v pracovní době. \_\_\_\_\_ V případě, že zaměstnanec pomáhá ve svém mimopracovním čase, nebude mít samotná dobrovolnická práce zaměstnance vliv na základ daně jeho zaměstnavatele. Případný vliv by měly pouze další náklady vynaložené zaměstnavatelem (např. v případě, že by se spolupodílel na dobrovolnictví svých zaměstnanců formou zajištění dopravy, stravy aj.). Takové náklady, které neslouží k dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů zaměstnavatele, by byly daňově neúčinné. \_\_\_\_\_ Oproti tomu u firemního dobrovolnictví, kdy zaměstnanci vykonávají dobrovolnickou činnost v rámci výkonu práce, bude nutno vždy posuzovat daňové důsledky pro zaměstnance i pro zaměstnavatele. \_\_\_\_\_ Různé formy firemního dobrovolnictví však budou mít odlišné daňové důsledky. Např. dobrovolnický den představuje z hlediska daně z příjmů poskytnutí služby „zadarmo“, bez protiplnění, a proto je nutno postupovat při zohlednění veškerých souvisejících nákladů jako při poskytnutí daru. Oproti tomu dobrovolnictví s protiplněním (např. obchodní spolupráce, kdy poskytovatel bezplatné služby se stává současně partnerem projektu, tj. získává protiplnění ve formě reklamy) bude nutno posuzovat odlišně (obdobně jako sponzorskou smlouvu). \_\_\_\_\_ Vzhledem k různorodým podmínkám a předpokladům zákona o daních z příjmů budou mít také jednotlivé vynaložené náklady na firemní dobrovolnictví odlišné daňové posouzení a tyto náklady je tedy nutno posuzovat individuálně.

### Stručný výčet základních ustanovení zákonů, které se přímo týkají dárcovství

Pro správné daňové posouzení darů jsou relevantní zejména následující ustanovení zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů (ZDP) a zákona č. 357/1992 Sb., o dani dědické, dani darovací a dani z převodu nemovitostí (ZDDPN):

**§ 3 ZDP** – co je a co není předmětem daně u fyzických osob;

**§ 18 ZDP** – co je a co není předmětem daně u právnických osob i neziskových organizací;

**§ 19 ZDP** – o příjmech osvobozených od daně z příjmů;

**§ 25 (1t) ZDP** – vymezení darů jako daňově neúčinných nákladů pro právnické osoby;

**§ 20 (8) ZDP** – podmínky daru jako položky snižující základ daně pro právnické osoby;

**§ 15 (1) ZDP** – podmínky daru jako nezdanitelné části základu daně pro fyzické osoby;

**§ 24, §25 ZDP** – podmínky daňové uznatelnosti ostatních forem podpory individuálního dárcovství;

**§ 19, § 20 ZDDPN** – podmínky pro osvobození darů od daně darovací.



### **Podmínky uplatnění daru ke snížení základu daně – právnické osoby (firmy)**

Pro informaci uvádíme současné znění zákona o daních z příjmů, upravující podmínky pro uplatnění darů ke snížení základu daně (§ 20, odst. 8): [http://cde.mfcr.cz/cps/rde/xchg/cde/xsl/legislativa\\_metodika\\_795.html/papp/cde\\_konzultant/\\_586/1992\\_Sb.\\_S34](http://cde.mfcr.cz/cps/rde/xchg/cde/xsl/legislativa_metodika_795.html/papp/cde_konzultant/_586/1992_Sb._S34) § 34 lze odečíst hodnotu darů poskytnutých obcím, krajům, organizačním složkám státu a právnickým osobám se sídlem na území České republiky, jakož i právnickým osobám, které jsou pořadatelé veřejných sbírek podle zvláštního zákona, a to na financování vědy a vzdělání, výzkumných a vývojových účelů, kultury, školství, na policii, na požární ochranu, na podporu a ochranu mládeže, na ochranu zvířat a jejich zdraví, na účely sociální, zdravotnické, ekologické, humanitární, charitativní, náboženské pro registrované církve a náboženské společnosti, tělovýchovné a sportovní, a politickým stranám a politickým hnutím na jejich činnost, dále fyzickým osobám s bydlištěm na území České republiky provozujícím školská a zdravotnická zařízení a zařízení na ochranu opuštěných zvířat nebo ohrožených druhů zvířat, na financování těchto zařízení, dále fyzickým osobám s bydlištěm na území České republiky, které jsou poživateli invalidního důchodu nebo byly poživateli invalidního důchodu ke dni přiznání starobního důchodu nebo jsou nezletilými dětmi závislými na péči jiné osoby podle zvláštního právního předpisu, na zdravotnické prostředky nejvýše do částky nehrzené zdravotními pojišťovnami nebo na rehabilitační a kompenzační pomůcky uvedené ve zvláštním právním předpise nejvýše do částky nehrzené příspěvkem ze státního rozpočtu a na majetek usnadňující těmto osobám vzdělání a zařazení do zaměstnání, pokud hodnota daru činí alespoň 2 000 Kč. Obdobně se postupuje u darů na financování odstraňování následků živelní pohromy, ke které došlo na území České republiky nebo jiného členského státu Evropské unie, Norska nebo Islandu. U darovaného majetku je hodnotou daru nejvýše zůstatková cena hmotného majetku ([http://cde.mfcr.cz/cps/rde/xchg/cde/xsl/legislativa\\_metodika\\_795.html/papp/cde\\_konzultant/\\_586/1992\\_Sb.\\_S29](http://cde.mfcr.cz/cps/rde/xchg/cde/xsl/legislativa_metodika_795.html/papp/cde_konzultant/_586/1992_Sb._S29) § 29 odst. 2) nebo hodnota zachycená v účetnictví podle zvláštního právního předpisu u ostatního majetku. V úhrnu lze odečíst nejvýše 5 % ze základu daně sníženého podle [http://cde.mfcr.cz/cps/rde/xchg/cde/xsl/legislativa\\_metodika\\_795.html/papp/cde\\_konzultant/\\_586/1992\\_Sb.\\_S34](http://cde.mfcr.cz/cps/rde/xchg/cde/xsl/legislativa_metodika_795.html/papp/cde_konzultant/_586/1992_Sb._S34) § 34; přitom v případě poskytnutí darů středním školám a vyšším odborným školám na pořízení materiálu nebo zařízení nebo na opravy a modernizaci zařízení využívaných pro účely praktického vyučování, vysokým školám a veřejným výzkumným institucím lze základ daně snížit nejvýše o dalších 5 %. Tento odpočet nemohou uplatnit poplatníci, kteří nejsou založeni nebo zřízení za účelem podnikání.



## Daně, jak na ně



### **Podmínky uplatnění daru ke snížení základu daně – fyzické osoby (zaměstnanci)**

Od základu daně lze odečíst hodnotu darů poskytnutých obcím, krajům, organizačním složkám státu, právníckým osobám, jakož i právníckým osobám, které jsou pořadateli veřejných sbírek podle zvláštního zákona, a to se sídlem na území České republiky nebo členského státu Evropské unie, Norska nebo Islandu na financování vědy a vzdělání, výzkumných a vývojových účelů, kultury, školství, na policii, na požární ochranu, na podporu a ochranu mládeže, na ochranu zvířat a jejich zdraví, na účely sociální, zdravotnické a ekologické, humanitární, charitativní, náboženské pro registrované církve a náboženské společnosti, tělovýchovné a sportovní, a politickým stranám a politickým hnutím na jejich činnost, dále fyzickým osobám s bydlištěm na území České republiky provozujícím školská a zdravotnická zařízení a zařízení na ochranu opuštěných zvířat nebo ohrožených druhů zvířat, na financování těchto zařízení, dále fyzickým osobám s bydlištěm na území České republiky, které jsou poživateli invalidního důchodu nebo byly poživateli invalidního důchodu ke dni přiznání starobního důchodu a nebo jsou nezletilými dětmi závislémi na péči jiné osoby podle zvláštního právního předpisu, na zdravotnické prostředky nejvýše do částky nehrzené zdravotními pojišťovnami nebo na rehabilitační a kompenzační pomůcky uvedené ve zvláštním právním předpise nejvýše do částky nehrzené příspěvkem ze státního rozpočtu a na majetek usnadňující těmto osobám vzdělání a zařazení do zaměstnání, pokud úhrnná hodnota darů ve zdaňovacím období přesáhne 2 % ze základu daně anebo činí alespoň 1 000 Kč. Obdobně se postupuje u darů na financování odstraňování následků živelní pohromy, ke které došlo na území České republiky. V úhrnu lze odečíst nejvýše 10 % ze základu daně. Jako dar na zdravotnické účely se hodnota jednoho odběru krve bezpříspěvkového dárce oceňuje částkou 2 000 Kč. Ustanovení tohoto odstavce se použije i pro dary poskytnuté právníckým nebo fyzickým osobám se sídlem nebo bydlištěm na území jiného členského státu Evropské unie, Norska nebo Islandu, pokud příjemce daru a účel daru splňují podmínky stanovené tímto zákonem. Ustanovení tohoto odstavce se použije i pro hodnotu darů poskytnutých právníckým nebo fyzickým osobám se sídlem nebo bydlištěm na území jiného členského státu Evropské unie, Norska nebo Islandu; je-li příjemcem daru právnícká nebo fyzická osoba se sídlem nebo bydlištěm na území těchto států, posuzuje se splnění podmínek, které se týkají účelu daru nebo příjemce daru, podle právních předpisů příslušného státu. Není-li takové úpravy, musí být splněny podmínky stanovené právními předpisy České republiky.

## Daň z přidané hodnoty – DPH

### Finanční dary a DPH

Finanční dary nejsou předmětem daně z přidané hodnoty. Pokud je dárce plátcem DPH a poskytuje věcný dar, mohou nastat dva případy:

#### 1) Dárce neuplatnil u daru odpočet DPH na vstupu

- Plátce již při pořízení věci věděl, že ji chce darovat, a proto neuplatnil odpočet DPH.
- Při poskytnutí daru se neodvádí DPH na výstupu.

#### 2) Dárce uplatnil u daru odpočet DPH na vstupu

- Plátce věc pořídil původně pro své podnikání, a proto uplatnil odpočet DPH.
- Při následném darování je nutné odvést DPH na výstupu.
- Základem DPH na výstupu bude obvyklá tržní cena. Daň bude přiznána a odvedena za zdaňovací období, ve kterém došlo k převzetí daru.

### Firemní dobrovolnictví a DPH

I při firemním dobrovolnictví jakožto formě nepeněžního dárcovství je třeba zabývat se daní z přidané hodnoty. Zásadní otázkou je, zda dobrovolně a bezplatně pomáhá sám zaměstnanec (tedy fyzická osoba) ve svém mimopracovním čase (1), nebo zaměstnavatel (tedy společnost) prostřednictvím svých zaměstnanců (2).

1/ Pokud je to sám zaměstnanec, nejsou výsledky jeho aktivit předmětem daně z přidané hodnoty (DPH).

2/ Pomáhá-li společnost prostřednictvím svých zaměstnanců, řeší se DPH – pokud je firma jejím plátcem – dvěma způsoby:

- a/ Společnost neuplatní odpočet DPH u přímo souvisejícího zboží či služeb, které pro pomoc použije (např. pracovní pomůcky, doprava, ubytování). Pomoc se potom považuje za bezplatnou službu nesouvisející s ekonomickou činností společnosti, která DPH nepodléhá.
- b/ Společnost u přímo souvisejícího zboží či služeb odpočet DPH uplatní. V tom případě se bezplatná pomoc stává předmětem DPH. Základem DPH na výstupu je výše celkových nákladů vynaložených na pomoc. Toto řešení může být nákladnější, a tedy méně výhodné.

### **Tři manažeři natírají plot – jak je to s DPH?**

„Tři manažeři budou v rámci pracovní doby jeden den natírat plot u azylového domu. Pojedou na místo služebním autem, které má společnost v pronájmu. Společnost nakoupí barvy, štětce a pracovní oděvy, ale neuplatní si na tyto věci odpočet DPH. Stejně tak jej neuplatní u pronájmu vozidla a u pohonných hmot spotřebovaných na cestu. Za těchto podmínek společnosti nevznikne povinnost odvodu DPH z provedených nátěrových prací. Pokud by si ovšem společnost odpočet u barev, štětců, pracovních oděvů, pronájmu vozidla či pohonných hmot uplatnila, musela by následně odvést DPH z hodnoty všech nákladů vynaložených na nátěrové práce, tj. včetně mzdových a ostatních osobních nákladů manažerů. Dobročinná akce by se tím společnosti citelně prodražila.“

Ladislav Kolínský, manažer, PwC Česká republika

Pokud službu poskytuje zaměstnanec ve svém volnu a zaměstnavatel mu například bezplatně poskytne pracovní pomůcky, je situace obdobná: zaměstnavatel si nesmí při nákupu pracovních pomůcek uplatnit odpočet DPH. Pokud tak již učinil, musí při jejich následném výdeji odvést DPH z obvyklé tržní ceny, což bude zpravidla cena za jejich pořízení.

### **Darovací smlouva – jak by měla vypadat?**

#### **Co nesmí chybět v darovací smlouvě**

**dárce** – kdo dar poskytuje

**obdarovaný** – kdo dar přijímá/komu je poskytován

**definice daru** – co dárce poskytuje obdarovanému a jaká je hodnota daru vyjádřená v penězích

**účel daru** – účel využití daru

**přijetí daru obdarovaným**

**datum a podpisy**

**Nezapomeňte smlouvu a pojištění**



## **Darovací smlouva (vzor),**

kteřou podle ustanovení § 628 a násl. zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů,

uzavřely

**firma XY**

**se sídlem:**

**IČ:**

**DIČ:**

**bankovní spojení:**

**zapsaná:**

**zastoupená:**

**(dále jen „dárce“)**

a

**nezisková organizace XY**

**se sídlem:**

**IČ:**

**zapsané:**

**č. účtu:**

**zastoupená:**

**(dále jen „obdarovaný“)**

### **1. Preambule**

Dárce se seznámil s činností obdarovaného, jeho právní formou, zázemím a podmínkami a projevil zájem podílet se svou podporou na udržení a rozvoji aktivit obdarovaného, a to poskytnutím dále uvedeného daru.

### **2. Předmět smlouvy**

2.1. Dárce se zavazuje, že na níže uvedený účel poskytne obdarovanému dobrovolně a bezplatně finanční dar ve výši XY,- Kč (slovy ... korun českých).

2.2. Dárce se zavazuje poskytnout dar bezhotovostním převodem na účet obdarovaného, který je uveden v této smlouvě, nejpozději do 20 dnů od nabytí účinnosti této smlouvy, přičemž tento závazek je splněn okamžikem odepsání příslušné částky z účtu dárce a jejím směrováním na účet obdarovaného. Obdarovaný tímto prohlašuje, že předmětný bankovní účet je veden jeho jménem a výhradně pro jeho potřebu.

2.3. Obdarovaný s poskytnutím daru souhlasí a přijímá ho.

2.4. Dar je poskytnut výhradně k následujícímu účelu: .....

2.5. Obdarovaný se zavazuje použít dar výhradně k účelu shora uvedenému.

### **3. Ostatní ustanovení**

3.1. Obdarovaný se zavazuje obdržení daru dárce písemně potvrdit, a to do 15 dnů od (připsání příslušné částky na účet obdarovaného/předání daru), na formuláři, jehož vzor („Potvrzení o obdržení daru“) tvoří přílohu č. 1 této smlouvy.

3.2. Obdarovaný se zavazuje účtovat o daru v souladu s platnými právními předpisy v řádně vedeném účetnictví. Dárce je oprávněn ověřit si tuto skutečnost a dodržení závazku k užití daru pouze ke sjednanému účelu nahlédnutím do příslušných účetních dokladů obdarovaného. Obdarovaný se zavazuje takové ověření dárce umožnit, a to do 15 dnů od doručení písemné žádosti. Dárce je rovněž oprávněn po obdarovaném požadovat, aby mu do 15 dnů od doručení písemné žádosti podal písemnou zprávu o způsobu použití daru. V případě, že část daru nemohla být z jakéhokoli důvodu použita ke sjednanému účelu, je obdarovaný povinen tuto část dárce neprodleně vrátit.

3.3. Obdarovaný není oprávněn postoupit jakoukoli pohledávku či jiné právo z této smlouvy vyplývající třetí osobě.

3.4. Obdarovaný se zavazuje dodržovat všechny právní předpisy směřující proti korupci, porušování pravidel hospodářské soutěže a praní špinavých peněz. Obdarovaný prohlašuje a zaručuje, že žádná část daru nebyla, není ani nebude přímo nebo nepřímo slíbena, nabídnuta, nebo poskytnuta úřední osobě nebo jiné osobě za účelem ovlivnění úředního rozhodnutí či postupu nebo zajištění neoprávněné výhody v souvislosti s podnikáním dárce nebo činností obdarovaného.

3.5. Dárce je oprávněn odstoupit od smlouvy a požadovat po obdarovaném vrácení daru v případě, že:

a) obdarovaný použije dar k jinému než sjednanému účelu;

b) obdarovaný nesplní povinnost k řádnému písemnému potvrzení obdržení daru ani v dodatečně 15denní lhůtě, jež byla dárce poskytnuta v písemné výzvě;

c) obdarovaný poruší některou z povinností uvedených v čl. 3.2 této smlouvy;

d) se v dobré víře domnívá, že obdarovaný porušil některý závazek, prohlášení nebo záruku, jež jsou uvedeny v čl. 3.4, této smlouvy.

#### 4. Závěrečná ustanovení

4.1. Tato smlouva nabývá platnosti a účinnosti dnem podpisu oběma stranami.

4.2. Tato smlouva je sepsána ve čtyřech vyhotoveních, z nichž každá smluvní strana obdrží po dvou.

4.3. Nedílnou součástí této smlouvy je příloha č. 1 – „Potvrzení o obdržení daru“.

4.4. Smluvní strany tímto prohlašují, že obsah této smlouvy řádně zvážily, její celý text přečetly a pochopily a že ji uzavírají o své vůli a za přiměřených podmínek. Uvedené skutečnosti smluvní strany stvrzují svými podpisy.

za	dárce XY
v _____	_____
dne	
_____	_____
podpis	podpis
_____	_____
jméno	
_____	_____
funkce	funkce
_____	_____
za	obdarovaného XY
v _____	_____
dne	
_____	_____
podpis	podpis
_____	_____
jméno	jméno
_____	_____
funkce	funkce
_____	_____

#### Příloha č. 1

##### Potvrzení o obdržení daru

Potvrzujeme, že dne \_\_\_\_\_ byla na účet \_\_\_\_\_ ,  
se sídlem: \_\_\_\_\_ , IČ: \_\_\_\_\_ , připsána finanční částka  
ve výši \_\_\_\_\_ Kč/předán \_\_\_\_\_ , jež je na základě darovací  
smlouvy č. \_\_\_\_\_ ze dne \_\_\_\_\_ darem od společnosti XY,  
se sídlem: \_\_\_\_\_ IČ \_\_\_\_\_

za	XY jako obdarovaného
v _____	_____
dne	
_____	_____
podpis	
_____	_____
jméno	
_____	_____
funkce	
_____	_____

### **Poděkování:**

Karolíně Kříženecké ze společnosti Siemens za zaštitění a vedení expertní skupiny, která pracovala na vzniku tohoto manuálu „Jak podpořit zapojování zaměstnanců do veřejně prospěšných projektů a činností“.

*Na této příručce se ve svém volném čase podíleli tito experti:*

Simona Bagarová, PR a fundraising manažerka, Rozmarýna, o. p. s.

Lenka Břeská, manažer projektu – odbor marketingové komunikace, Kooperativa pojišťovna, a. s., Vienna Insurance Group

Zuzana Dvořáková, vedoucí katedry personalistiky, Fakulta podnikohospodářská VŠE v Praze

Michaela Gratzová, Byznys pro společnost

Táňa Chudáčková, zástupkyně ředitele, Byznys pro společnost

Simona Kaňoková, specialista PR – senior pro CSR aktivity, ČEZ

Linda Kaucká, pracovník společenské odpovědnosti, Československá obchodní banka, a. s.

Ladislav Kolínský, manažer, Daňové a právní služby, PwC Česká republika

Karolína Kříženecká, Communication Manager, Siemens

Matěj Lejsal, ředitel, Domov Sue Ryder, o. p. s.

Hana Lukáčová, koordinátorka, Nadace Vodafone Česká republika

Dagmar Masopustová, specialista společenské odpovědnosti firmy, T-Mobile Czech Republic, a. s.

Jitka Polanská, editorka

Nataša Randlová, partner, Randl Partners

Lucia Slezaková, koordinátorka pro společenskou odpovědnost, PwC Česká republika

Katerina Stonišová, manažerka, Daňové a právní služby, PwC Česká republika

Eva Šebestová, Corporate PR Manager, GlaxoSmithKline, s. r. o.

Zuzana Štíhlová, Marketing & Communications Lead Czech Republic, Accenture Central Europe B.V., org. sl.

Jakub Vopelák, ředitel pro rozvoj fundraising, Armáda spásy v ČR

### **Dále spolupracovali:**

Pavλίna Kalousová, Byznys pro společnost

Žaneta Ondráčková, GSK

Petra Pavičová, T-Mobile

Radka Pokorná, LMC

Ivana Šatrová, Nadace O2

Zuzana Štíhlová, Accenture Central Europe B.V., org. sl.

Kateřina Vecková, Siemens

Jan Vosátka

Jitka Švejcárová, ČSOB

Milada Vurstová, Kooperativa pojišťovna, a. s., VIG

### **Zapojení zaměstnanců do grantových řízení – ČSOB**

Zaměstnanci ČSOB mohou přihlásit projekt neziskové organizace, ve které alespoň půl roku pomáhají, do grantového fondu „Pomáháme společně“. Zároveň se mohou v rámci tohoto programu stát členy grantové komise. Z došlých přihlášek je vylosováno 5 zástupců z řad zaměstnanců. V této i ve všech ostatních grantových komisích zasedá jeden pracovník z oddělení CSR.

----- V únoru následujícího roku zaměstnanci rozhodují svým hlasem o udělení ještě tzv. Druhé šance. Vybírají z projektů, které byly podpořeny v předchozím roce v „Menších komunitních grantech“ programu, ČSOB a ERA pro podporu regionů.

Dvě organizace s nejvyšším počtem hlasů tak získají ještě částku 50 tisíc na pokračování svého projektu.“

Pavλίna Folovská, manažerka společenské odpovědnosti ČSOB





# Jak

podpořit zapojování zaměstnanců do veřejně  
prospěšných projektů a činností

## Manuál

pro firmy

i neziskové organizace

Grafický design: Klára Kvízová, ReDesign, grafické studio

Tato brožura vznikla v rámci činnosti platformy Byznys pro společnost  
při příležitosti Evropského roku dobrovolnictví 2011.



Evropský rok dobrovolnictví 2011



**FSC**  
[www.fsc.org](http://www.fsc.org)

**MIX**

Papír z odpo-  
vědných zdrojů

**FSC® C100532**

**SIEMENS**