



# KONCEPCE SPOLEČENSKÉ ODPOVĚDNOSTI

**Corporate Social Responsibility – CSR**

**Městský úřad Žďár nad Sázavou**



**„Zajímám se o budoucnost, protože v ní hodlám strávit zbytek života.“**

*Charles Spencer Chaplin*



## Obsah

Corporate Social Responsibility obecně.....	3
Implementace Společenské odpovědnosti v rámci MěÚ Žďár nad Sázavou.....	4
Poslání společenské odpovědnosti MěÚ Žďár nad Sázavou .....	5
Zhodnocení současného stavu v rámci jednotlivých perspektiv .....	6
Environmentální oblast – silné stránky a příležitosti k rozvoji.....	6
Ekonomická oblast – silné stránky a příležitosti k rozvoji .....	7
Sociální oblast – silné stránky a příležitosti k rozvoji .....	8
Nejvýznamnější kvantitativní ukazatele společenské odpovědnosti – současný stav .....	9
STRATEGICKÉ CÍLE SPOLEČENSKÉ ODPOVĚDNOSTI 2019-2020 .....	10
Cíl I. Eliminace vzniku odpadu, popřípadě snížení množství SKO na akcích města potažmo akcích ve městě .....	11
Cíl I. a Eliminace vzniku odpadů, koncept vratných kelímků.....	11
Cíl I. b Snížení množství SKO, koncept třídění .....	11
Cíl II. Snížení spotřeby papíru a nastavení systému jeho druhotného využití, nastavení efektivního systému tisku.....	12
Cíl III. Systém využití dešťové vody.....	13
A) Jímání srážkové vody ze stávajících budov města .....	13
B) Jímání srážkové vody ze stávajících parkovišť (centrální parkoviště atd.) popř. ulic umístěných nad zelenými plochami .....	13
C) Vytvoření mělkých nádrží v zelených plochách (napájené dešťovkou), malého „mokřadu či tůň“, otevření vodoteče.....	14
Cíl IV. Implementace opatření z Adaptace sídel na změny klimatu .....	14
A) Ozelenění městských budov .....	14
B) Změna systému péče o travnaté plochy .....	15
C) zatravněné průlehy kolem místních komunikace v bytových zónách.....	15
D) vegetační dlaždice místo betonu.....	15
E) vegetační střechy.....	15
Cíl V. Využití recyklovaných materiálů.....	15
Cíl VI. Bezpečnost a ochrana zaměstnanců (ochranné pomůcky, očkování, bezpečnostně signalizační prvky v exponovaných kancelářích) .....	15
Cíl VII. Podpora zaměstnanosti pro na trhu znevýhodněné skupiny .....	16
Cíl VIII. Věrnostní programy pro zaměstnance.....	17
Cíl IX. Program bezplatného dárcovství krve.....	17
Akce „Ječmínek“ .....	18
Strategie zapojení širší komunity .....	19
Nastavení udržitelnosti konceptu společenské odpovědnosti .....	19
Zásobník nápadů/námětů CSR týmu .....	20
Prezentace zastupitelům města, zaměstnancům úřadu a veřejnosti .....	21
Přílohy Konceptce společenské odpovědnosti MěÚ Žďár nad Sázavou .....	22
Příloha č.1 Vyhodnocení spotřeby papíru .....	22
Příloha č.2 Druhotné využití papíru vs. ochrana osobních údajů .....	22
Příloha č.3 Prezentace k návrhu využití dešťové vody .....	23
Příloha č.4 Dokument adaptace sídel na změny klimatu.....	24
Příloha č.5 Ochranné pomůcky-dobré praxe z jiných úřadů.....	24
Příloha č.6 Návrh podpory bezplatného dárcovství krve.....	29
Příloha č.7 Prezentace Konceptce společenské odpovědnosti MěÚ Žďár nad Sázavou.....	30



## Corporate Social Responsibility obecně

Společenská odpovědnost organizací (Corporate Social Responsibility – CSR) představuje dobrovolný závazek organizace zohledňovat při svém rozhodování a každodenních činnostech potřeby svých zákazníků, dodavatelů, zaměstnanců a dalších aktérů, jichž se její činnost dotýká, ať již přímo či nepřímo.

Důležitou součástí je také snaha organizace minimalizovat negativní dopady její činnosti na životní prostředí. CSR je proto nutné vnímat jako průřezovou problematiku, která se dotýká širokého spektra aspektů – ekonomického, sociálního i environmentálního.

CSR má dobrovolný charakter a zahrnuje ty činnosti, které organizace realizuje nad rámec zákonných povinností, ať již ve vztahu ke svým zaměstnancům, nebo ke společnosti

a životnímu prostředí. Smyslem CSR je přispívat k udržitelnému rozvoji celé společnosti. Stát může šíření konceptu CSR podpořit tím, že vytvoří odpovídající podmínky pro jeho rozšíření, podpoří jeho propagaci a bude podporovat společensky odpovědné aktivity.

V České republice stát CSR výrazně nereguluje, ale udržuje ji v rovině dobrovolnosti. Národním gestorem CSR je od roku 2013 Ministerstvo průmyslu a obchodu, jehož úkolem je vypracovávat strategický dokument Národní akční plán společenské odpovědnosti organizací v České republice (NAP CSR). Ministerstvo průmyslu a obchodu je zároveň pověřeno řízením Rady kvality ČR a organizačním zajištěním její činnosti. MPO ČR je hlavním subjektem, který zajišťuje propagaci a koordinaci aktivit v oblasti CSR na národní úrovni. Strategie v oblasti CSR je součástí strategických záměrů Rady od roku 2006.

Pro efektivnější koordinaci aktivit v oblasti CSR byla Radou kvality ČR v roce 2008 ustavena odborná sekce Společenská odpovědnost organizací. V roce 2015 na základě usnesení Rady kvality ČR došlo k reorganizaci této sekce. S ohledem na aktuálnost problematiky udržitelného rozvoje se rozšířila její působnost a revitalizovala členská základna. V současné době nese odborná sekce název Společenská odpovědnost organizací a udržitelný rozvoj. Posláním sekce je podporovat a koordinovat koncept společenské odpovědnosti (CSR) a udržitelného rozvoje v ČR. Odbor podnikatelského prostředí a vnitřního obchodu MPO v rámci procesu tvorby strategického dokumentu NAP CSR připravil jeho základní teze (záměry, existující priority a možné aktivity) i následnou aktualizaci tohoto strategického dokumentu. Vedle MPO se na rozvoji a propagaci CSR v ČR podílejí i nevládní organizace, např. Asociace společenské odpovědnosti, Business Leaders Forum, Byznys pro společnost, Česká podnikatelská rada pro udržitelný rozvoj a Národní síť Global Compact Česká republika.

(<https://www.narodniportal.cz/csr-v-cr/>)



## **Implementace Společenské odpovědnosti v rámci MěÚ Žďár nad Sázavou**

Městský úřad Žďár nad Sázavou (dále také MěÚ) má za sebou tvorbu Sebehodnotících zpráv CAF, včetně akčních plánů (2014-2017) a v rámci hodnocení jednotlivých kritérií a návrhů na zlepšení CAF tým opakovaně narazil na oblasti, které by mohla efektivně řešit implementace konceptu Společenské odpovědnosti (CSR).

V rámci projektu Hodnoty, odpovědnost, etika a rozvoj zaměstnanců podporovaného Operačním programem zaměstnanost byla od května 2018 v rámci klíčové aktivity 01 koncepce CSR implementována, a to v rámci níže uvedených fází:

- představení principů a postupů koncepce CSR, a to všem zainteresovaným osobám (zaměstnanci MěÚ a zastupitelé města);
- sestavení týmu pro Společenskou odpovědnost (CSR tým) složeného se zaměstnanců napříč MěÚ, vč. zastoupení stávajících týmů (proklientsky zaměřeného I + E týmu a CAF týmu) a vedoucích odborů a oddělení;
- 10 workshopů CSR týmu na jejichž základě vznikla dlouhodobá strategie (environmentální, ekonomická a sociální) vycházející ze zhodnocení stávajícího stavu, která se dále stane součástí procesního modelu v rámci strategického řízení organizace;
- prezentace výstupů a pojetí CSR v rámci MěÚ Žďár nad Sázavou všem zainteresovaným osobám (zaměstnanci MěÚ a zastupitelé města) + veřejnost.

**Městský úřad již dříve získal ocenění za dlouhodobé uplatňování principů společenské odpovědnosti a tato koncepce z těchto principů v mnohém vychází (zejména v sociální oblasti – perspektivě zaměstnanců, klientů a veřejnosti). Implementace v rámci projektu však dala prostor i pro oblasti, které svým charakterem v žádném dosud realizovaném projektu neměli tolik místa, aby byly systematicky a za participace zaměstnanců řešeny (jedná se zejména o environmentální otázky CSR).**

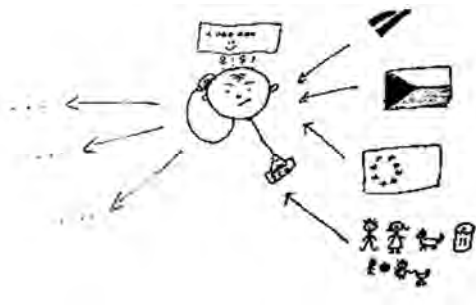


## Poslání společenské odpovědnosti MěÚ Žďár nad Sázavou

### Chceme směřovat k trvale udržitelnému rozvoji

v oblastech:

- hospodaření s vodou a energií;
- řešení otázek kvality ovzduší;
- péče o zeleň;
- podpora obnovy krajinných struktur a ochrany zemědělského půdního fondu;
- hospodaření v lesích;
- předcházení vzniku odpadů a nakládání s nimi;
- osvěta, vzdělávání a environmentální výchova.



**Chceme efektivně využívat finanční prostředky vč. možností získání dotací na smysluplné akce pro rozvoj organizace i celého města.**

### Chceme být sociálně vstřícný úřad, respektující potřeby klientů a zaměstnanců.

**Ve vztahu ke klientům chceme budovat a posilovat:**

- informovanost (vč. sociálního portálu);
- prosociální aktivity organizace;
- podporu mezigeneračního soužití;

**a iniciovat:**

- řešení otázky potřeby bydlení pro všechny skupiny obyvatel;
- vznik chybějících sociálně-zdravotních služeb.

**Ve vztahu k zaměstnancům chceme usilovat o:**

- respektování potřeb zaměstnanců;
- bezpečnost zaměstnanců;
- pokračování vzdělávání zaměstnanců;
- ochranu soukromí zaměstnanců.





## Zhodnocení současného stavu v rámci jednotlivých perspektiv

V rámci jednotlivých perspektiv (environmentální, ekonomické a sociální) byly zaměstnanci pojmenovány silné stránky a identifikovány příležitosti pro rozvoj. Jako klíčová se v této fázi jevila diskuze a také hodnocení nejen v perspektivě jedné z oblastí, ale v celém spektru společenské odpovědnosti (tedy s přihlédnutím k hodnocení ve všech třech výše jmenovaných oblastech).

### Environmentální oblast – silné stránky a příležitosti k rozvoji

**V rámci silných stránek v environmentální oblasti byly definovány především pravidelně pořádané akce ve městě a aktivity odborů MěÚ.**

- akce S lesníkem do lesa
- akce Sovička, Jeřabinka
  - budky pro rorýse
- kompostér (žížaly) – OŽP
- kontejner na baterie a spotřebiče + na OŽP na tříděný odpad
  - akce DO práce na kole + služební kola
    - akce Čistá Vysočina
    - akce Čistá Sázava
  - projekt Revitalizace zeleně města
- opakované využívání kancelářských potřeb
- E-vodník (prevence úniku vody v budově MěÚ)

**Jako příležitosti pro další rozvoj byly identifikovány zejména opatření týkající se eliminace negativních dopadů na životní prostředí, a to jak týkající se činnosti úřadu, tak i města.**

- systém využití dešťové vody
  - systém péče o travnaté plochy ve městě
- snížení spotřeby papíru a nastavení systému druhotného využití papíru
  - nastavení efektivního systému tisku
- podpora eliminace vzniku odpadu a třídění odpadu na MěÚ
- podpora eliminace vzniku odpadu a třídění odpadů na akcích města/ve městě
- využití recyklovaných materiálů ve městě (recyklované lavičky, ploty, dlaždice...)



## **Ekonomická oblast – silné stránky a příležitosti k rozvoji**

**V rámci silných stránek v ekonomické oblasti byly definovány aktivity/procesy týkající se zejména hospodárnosti provozu a fungování MěÚ/města.**

- transparentnost
  - e-aukce
- úspora nákladů na směsný komunální odpad (kompostéry)
  - ekonomika provozu (E-vodník, sdílená doprava, topení)
    - vlastní doručovatelská služba
    - Benchmarking
- veřejně a obecně prospěšné práce na úklid města
  - čerpání dotací
- efektivní využívání majetku (pronájmy)

**Jako příležitosti pro rozvoj byly identifikovány následující aktivity a opatření.**

- smysluplné využívání finančních prostředků (NE dotace pro dotace)
- udržení věcných výdajů pro zachování nastaveného standardu úřadu



## Sociální oblast – silné stránky a příležitosti k rozvoji

V rámci silných stránek v sociální oblasti byly definovány aktivity/procesy týkající se jak zaměstnanecké, tak proklientské perspektivy, ale také například aktivity v rámci sociální oblasti a prevence kriminality ve městě.

- síť sociálních služeb ve městě
- asistenti prevence kriminality
- veřejně a obecně prospěšné práce
  - zaměstnávání ZTP
  - bezbariérovost MěÚ
- Den otevřených dveří MěÚ
  - dětský koutek na MěÚ
  - pojízdný úřad
- osobní rozvoj zaměstnanců
  - zaměstnanecké benefity

**Jako příležitosti pro rozvoj byly identifikovány následující aktivity a opatření.**

- podpora zaměstnanosti pro na trhu znevýhodněné skupiny (mladiství, muži z azylového domu, ženy z azylového domu...),
  - řešení chybějícího bydlení a služeb
  - vznik Etického kodexu MěÚ
  - zastupitelnost zaměstnanců MěÚ
- bezpečnost a ochrana soukromí zaměstnanců MěÚ v rámci kontaktu s klienty
  - věrnostní programy pro zaměstnance
  - podpora bezplatného dárčování krve

***Ne všechny z výše uvedených silných stránek a příležitostí pro rozvoj je schopen v plné míře naplňovat sám úřad, potažmo jeho zaměstnanci. Je proto velmi důležité komunikovat s dalšími zainteresovanými stranami (zastupitelé města) a spolupracujícími subjekty (příspěvkové organizace města, neziskové organizace a další organizace ve městě). Městský úřad může být v rámci širší komunity zdrojem inspirace nejen pro výše jmenované, ale také pro širokou veřejnost a firmy, se kterými je nutné tyto otázky pravidelně a systematicky řešit. To může mít za výsledek pojetí společenské odpovědnosti v mnohem širším měřítku, než pokud ji bude naplňovat pouze jedna organizace ve městě/městský úřad. Samotnému zapojení se věnují v rámci definice stakeholderů jednotlivé cíle, v obecné rovině potom kapitola v závěru koncepce.***





## Nejvýznamnější kvantitativní ukazatele společenské odpovědnosti – současný stav

Nejvýznamnější identifikované ukazatele v rámci jednotlivých perspektiv bude tým CSR postupně zpracovávat a vyhodnocovat. Důležitá je vazba na implementovaná opatření v rámci jednotlivých strategických cílů, které budou mít na kvantitativní výsledky níže ať už primární či sekundární vliv.

### a) environmentální oblast

- spotřeba litrů vody v budově MěÚ denní/měsíční/roční (perlátory, e-Vodník)
- spotřeba GJ tepla v budově MěÚ měsíční
- spotřeba elektrické energie v budově MěÚ
- spotřeba litrů pohonných hmot ve služebních vozidlech
- Čistá Vysočina – počet kg odpadu
- Čistá Sázava – počet kg odpadu
- počet vysazených stromů v ZR
- počet vysazených stromů v městských lesích
- S lesníkem do lesa – počet dětí
- Sovička – počet dětí
- počet umístěných hnízdních budek pro ptactvo
- počet spotřebovaných listů papíru na MěÚ (tisk, kopírování) za měsíc
- počet kg použitého papíru předaného k druhotnému využití (sběr do školek...)
- počet kg separovaného odpadu na akcích města x SKO
- do práce na kole – počet účastníků, počet ujetých km za měsíc (květen)

### b) ekonomická oblast

- vlastní doručovatelská služba – počet doručovaných zásilek
- rámcová smlouva na telefony – počet čísel
- čerpání dotací město a úřad
- úspora finančních prostředků díky eAukcím
- náklady na provoz budovy MěÚ – benchmarking

### c) sociální oblast

- osobní rozvoj zaměstnanců – počet dnů školení
- pojízdný úřad – počet obslužených klientů ročně
- zaměstnávání ZTP, OPP, VPP-počet v jednotlivých letech
- den otevřených dveří MěÚ – počet návštěvníků
- kolečkové křeslo k zapůjčení u vstupu MěÚ – počet zapůjčení
- výsledky mystery klientů
- výsledky šetření spokojenosti obslužených klientů
- výsledky spokojenosti zaměstnanců, interních klientů
- participativní rozpočet – počet hlasujících

*viz excelovská část koncepce*



## **STRATEGICKÉ CÍLE SPOLEČENSKÉ ODPOVĚDNOSTI 2019-2020**

Pro období 2019-2020 bylo na základě diskuze v rámci CSR týmu a zhodnocení současného stavu specifikováno 9 strategických cílů, v rámci kterých tým definoval nejen stakeholdery jakožto konkrétní zainteresované strany v rámci jednotlivých cílů, ale také dílčí aktivity vedoucí k jejich naplnění a indikátory, které budou v budoucnu sledovány a na základě kterých bude vyhodnocován význam pro společenskou odpovědnost (indikátory jsou nadefinovány tam, kde je to v rámci charakteru cíle možné – výsledky naplnění cíle lze kvantifikovat).

*Koncepce tak bude stále živým, pravidelně aktualizovaným dokumentem v rámci kterého, bude moci organizace nejen sledovat naplňování jednotlivých cílů, ale kde bude moci cíle dle nastaveného procesu doplňovat. Společenská odpovědnost se tak stane stejně jako dříve nastavené procesy stabilní součástí úřadu.*

### **Cíl I. Eliminace vzniku odpadu, popřípadě snížení množství SKO na akcích města potažmo akcích ve městě**

*Cíl I. a Eliminace vzniku odpadů, koncept vratných kelímků*

*Cíl I. b Snížení množství SKO, koncept třídění*

### **Cíl II. Snížení spotřeby papíru a nastavení systému jeho druhotného využití, nastavení efektivního systému tisku**

**Cíl III. Systém využití dešťové vody**

**Cíl IV. Implementace opatření z Adaptace sídel na změny klimatu**

**Cíl V. Využití recyklovaných materiálů**

**Cíl VI. Bezpečnost a ochrana zaměstnanců (ochranné pomůcky, očkování,  
bezpečnostně signalizační prvky v exponovaných kancelářích)**

**Cíl VII. Podpora zaměstnanosti pro na trhu znevýhodněné skupiny**

**Cíl VIII. Věrnostní programy pro zaměstnance**

**Cíl IX. Program bezplatné dárkovství krve**



## **Cíl I. Eliminace vzniku odpadu, popřípadě snížení množství SKO na akcích města potažmo akcích ve městě**

Cíl je primárně rozpracován v rámci oblasti environmentální, jeho indikátory budou dále sledovány i v rámci dalších dvou perspektiv CSR.

### **Cíl I. a Eliminace vzniku odpadů, koncept vratných kelímků**

Cíl I. a vychází primárně ze zavedení konceptu vratných kelímků. Cíli se v tuto chvíli věnuje odbor ŠKS a odd. projektů a komunikace. CSR tým bude v rámci dostupných údajů vyhodnocovat indikátory s cílem pojené.

#### **Stakeholdeři**

- MěÚ, zejména odbory ŠKS, KS a stavební skupina – TSBM
- příspěvkové organizace města (zejména pořádající akce – Kultura, Sportis, Active)
- Zámek Žďár nad Sázavou
- Neziskové organizace ve městě
- Spolky (hasiči...)
- Prodejci občerstvení (Rebel...)
- AVE a.s.
- Osadní výbory místních částí
- Politický zástupce-garant

#### **Aktivity**

V rámci aktivity byl zaměstnancům zástupkyní odboru ŠKS představen systém vratných kelímků. Na základě zkušeností byla vyhodnocena také ekonomická perspektiva a níže definovány indikátory.

#### **Indikátory**

objem vyprodukovaného SKO na jednotlivých akcích

objem separovaného plastu na jednotlivých akcích

náklady na odvoz a zpracování odpadů z jednotlivých akcí

náklady na úklid po jednotlivých akcích

### **Cíl I. b Snížení množství SKO, koncept třídění**

V rámci druhého dílčího cíle je v tuto chvíli rozpracována varianta umístění nádob/pytlů na tříděný odpad na akcích pořádaných městem a dále na všech větších akcích ve městě, kde je produkováno větší množství toho odpadu (zejména akce „s občerstvením“).



## Stakeholderi

- MěÚ, zejména odbory ŠKS, KS a stavební skupina – TSBM
- příspěvkové organizace města (zejména pořádající akce – Kultura, Sportis, Active)
- Zámek Žd'ár nad Sázavou
- Neziskové organizace ve městě
- Spolky (hasiči...)
- Prodejci občerstvení (Rebel...)
- AVE a.s.
- Osadní výbory místních částí
- Politický zástupce-garant

## Aktivity

Aktivity směřují v rámci komunikace se zainteresovanými stranami jak k organizačnímu zajištění třídění na jednotlivých akcích města, tak k propagaci třídění v rámci komunikačních kanálů a motivaci k možnosti třídění na akcích ve městě jejichž pořadatelem není město samotné.

## Indikátory

objem vyprodukovaného SKO na jednotlivých akcí

objem separovaného plastu na jednotlivých akcích

náklady na odvoz a zpracování odpadů z jednotlivých akcí

náklady na úklid po jednotlivých akcích

## **Cíl II. Snížení spotřeby papíru a nastavení systému jeho druhotného využití, nastavení efektivního systému tisku**

### Stakeholderi

- zaměstnanci MěÚ
- MŠ a ZŠ ve městě
- ostatní organizace ve městě (výhledově)

### Aktivity

V rámci tohoto cíle byl vyhodnocen systém tisku a nastavení druhotného využití papíru v rámci kterého, proběhl první sběr papíru a jeho předání Mateřské škole. Snižování spotřeby papíru bude nadále předmětem práce CSR týmu stejně jako pravidelný sběr pro účely školských zařízení ve městě.

*Analýza spotřeby papíru je přílohou č. 1 koncepce. Manuál k druhotnému využití papíru ve vztahu k GDPR je přílohou č. 2 koncepce.*



## Indikátory

počet spotřebovaných listů papíru/rok

počet papíru k druhotnému využití (cca 1/2rok)

náklady na tonery a údržbu tiskáren a multifunkčních zařízení/rok

**Dobrá praxe/inspirace ZELENE ÚŘADOVÁNÍ**

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

## Cíl III. Systém využití dešťové vody

### Stakeholderi

- zastupitelé města
- zaměstnanci MěÚ
- projektanti
- v budoucnu zástupci příspěvkových organizací, dalších organizací a firem ve městě a majitelé budov

### Aktivity

V rámci toho cíle byla zpracována a odprezentována jedna z možností využití dešťové vody na úřadě. *Prezentace je přílohou č. 3 koncepce.*

Dále byly v rámci tohoto cíle definovány dlouhodobější strategické cíle a to i s návrhem konkrétních opatření. Mezi nejdůležitější patří:

#### **A) Jímání srážkové vody ze stávajících budov města**

##### Současný stav:

Nyní odvádíme vodu do dešťové kanalizace a platíme nemalé finanční prostředky VAS.

##### Řešení:

Řešením je přitom stanovit úkol přeprojektovat odvod srážkových vod z budov města do nádrží (a jejich zpětné využití v komunální oblasti) a odtud přepadem do zásaku. Teprve nadbytečné vody odvádět do toku. Částečně řeší Ing. Kadlec na budově MěÚ, kde se uvažuje s vytvořením „zelené stěny z popínavých rostlin“ a odvod srážkových vod do zásaku. Bylo by dobré naplnit strategii Adaptace (viz také cíl IV.) a stanovit okruh městských budov a časové termíny konkrétní realizace. Využít stávající a připravované dotace (Dešťovka atd.).

Konkrétní návrh naplňující shora uvedené: odvod srážkových vod z budovy MěÚ do západního kraje „březového háje“ pod úřadem (přístup techniky), zde umístění podzemní nádrže odpovídající kapacity s přepadem nadbytečné vody do zelené plochy a aktivní využití jímaných vod v komunálu (zalévání výsadeb, zkrápění atd.). Obdobná opatření aplikovat i u jiných budov města.

#### **B) Jímání srážkové vody ze stávajících parkovišť (centrální parkoviště atd.) popř. ulic umístěných nad zelenými plochami**

Jednoduchými úpravami (např. odstranění obrubníků) můžeme docílit odtoku vod do zelených ploch a jejich zásak tam. Toto je vhodné podpořit vytvořením mělkých



průlehu (prohlubní), kde bude moci voda stanovenou dobu setrvat a postupně zasáknout. Některá opatření lze udělat operativně, bez velkých nároků na práci a peníze a přispět tak k Adaptaci.

Konkrétní návrh naplňující shora uvedené: centrální parkoviště – svod dešťových vod do zelených ploch (částečně možné i za stávajícího stavu).

### **C) Vytvoření mělkých nádrží v zelených plochách (napájené dešťovkou), malého „mokřadu či tůně“, otevření vodoteče**

Z pohledu CSR by obdobný prvek velmi slušel např. parku Farská humna. Park u Ivana rovněž vodní prvek postrádá. Po skončení udržitelnosti projektů by bylo vhodné tuto příležitost ke zlepšení stavu určitě využít. Najde si jistě mnoho dalších ploch, myslíme-li to s jímáním vod v intravilánu vážně.

S výše uvedenými cíli/opatřeními souvisí námět „ze zásobníku“ – viz závěr dokumentu – pořízení **sudů na dešťovou vodu pro občany města.**

Dále byla v rámci tohoto tématu rozdiskutována také možnost využití vody z bazénů Relaxačního centra.

### **Indikátory**

*\*budou specifikovány v rámci realizace konkrétních opatření*

## **Cíl IV. Implementace opatření z Adaptace sídel na změny klimatu**

### **Stakeholderi**

- zastupitelé města
- zaměstnanci MěÚ zejména zaměstnanci ORÚP
- projektanti
- v budoucnu zástupci příspěvkových organizací a dalších organizací/firem ve městě

### **Aktivita**

V rámci dokumentu Adaptace sídel na změny klimatu z roku 2016 byly identifikovány rizika a hrozby související se změnou klimatu, ale také opatření v oblastech vodního hospodářství, eliminace extrémních teplot, dopadů sucha a extrémních větrů. Zástupci CSR týmu se shodli, že s dokumentem je potřeba dále pracovat, rozšiřovat povědomí o možnostech eliminace negativních dopadů změn klimatu a Město Žďár nad Sázavou by mělo být zdrojem dobré praxe a inspirace pro další subjekty ve městě (viz také cíl IV.). *Dokument Adaptace sídel je přílohou č.4 koncepce.*

CSR tým v rámci tématu adaptace sídel na změny klimatu diskutoval některá konkrétní opatření.

### **A) Ozelenění městských budov**

První úvaha-dvůr budovy MěÚ-popínavé rostliny (nutno zvolit vhodné druhy nepoškozující fasádu). Dále pokračovat v úvahách nejen v rámci novostaveb, ale také ke zvážení možnosti ozelenění stávajících budov.



### **B) Změna systému péče o travnaté plochy**

JIŽ ZAPOČATO. Funkční vzrostlé trávníky vrací vodu a vlhkost do ovzduší města, to ochlazují a upravují pohodu bydlení v parném dni. Přehodnotit stávající vyhlášku a upřednostnit květnaté louky na úkor často sekaných trávníků v některých lokalitách. Zvýšení druhové pestrosti. Nutno občanům vysvětlit – marketing (také započato).

### **C) zatravněné průlehy kolem místních komunikace v bytových zónách**

### **D) vegetační dlaždice místo betonu**

### **E) vegetační střechy**

## **Indikátory**

*\*budou specifikovány v rámci realizace konkrétních opatření*

## **Cíl V. Využití recyklovaných materiálů**

### **Stakeholderi**

- zastupitelé města
- zaměstnanci MěÚ zejména zaměstnanci OKS a komunitní koordinátor
- v budoucnu zástupci příspěvkových organizací a dalších organizací ve městě

### **Aktivity**

V rámci CSR týmu byly odprezentovány dobré praxe a představeny produkty z recyklovaných materiálů zejména co se týká jejich technických parametrů, údržby a životnosti. Informace lze získat např. na <https://www.recyklace.cz/produkty/produm-a-zahradu/ostatni-produkty/lavicka> ,dobré praxe z jiných měst potom na:

<http://vysocina-news.cz/v-trebici-pribyly-lavicky-z-recyklovaneho-plastu/>

[https://strakonicky.denik.cz/zpravy\\_region/st-20101122-trideni-odpadu.html](https://strakonicky.denik.cz/zpravy_region/st-20101122-trideni-odpadu.html)

Tématu využití recyklovaných materiálů se bude CSR dále zabývat.

## **Indikátory**

*\*budou specifikovány v rámci realizace konkrétních opatření*

## **Cíl VI. Bezpečnost a ochrana zaměstnanců (ochranné pomůcky, očkování, bezpečnostně signalizační prvky v exponovaných kancelářích)**

### **Stakeholderi**

- vedení MěÚ
- zaměstnanci MěÚ



## Aktivity

V rámci tohoto široce pojatého cíle byly diskutovány otázky týkající se zejména bezpečí a komfortu zaměstnanců ve vazbě na ochranné pomůcky, zdraví zaměstnanců ve vazbě na očkování a bezpečí zaměstnanců v interakci s klienty v rámci exponovaných pracovišť-bezpečnostně signalizační prvky v kancelářích. Dále byl ze strany zaměstnanců připomínkován vnitřní předpis ohodnocení rizikových kategorií.

### a) ochranné pomůcky

*Dobré praxe z jiných úřadů jsou předmětem přílohy č.5 koncepce. Bude dále řešeno. V tuto chvíli do 1000 Kč může podepsat vedoucí, nad 1000 tajemník.*

### b) očkování

Zaměstnavatel hradí zaměstnancům sociálního odboru očkování proti žloutence a některým zaměstnancům očkování proti klíšťové encefalitidě. Toto očkování je dobrovolné. CSR tým ověří „dostatečnost“ této vakcinace co se týče typu očkování i cílové skupiny zaměstnanců.

### c) bezpečnostně signalizační prvky

CSR vytypoval exponované pracoviště: soc. odbor, přestupky MJP, přestupky OD, pokladna, komunál, MJP byty, OPP, VPP. Dále ověřil možnost využití dotace pro zaměstnance SPOD, v rámci které, lze max. 20 % využít na „nákup“ – bezpečnostní prvky (musí být přenosné a použity jen pro pracovníky SPOD). Bude dále řešeno.

## Indikátory

*\*budou specifikovány v rámci realizace konkrétních opatření*

## Cíl VII. Podpora zaměstnanosti pro na trhu znevýhodněné skupiny Stakeholderi

- zastupitelé města
- zaměstnanci MěÚ zejména zaměstnanci sociálního odboru
- organizace poskytující sociální služby
- firmy

## Aktivity

V rámci CSR týmu byla představen příklad dobré praxe: AKO Příbrav – Projekt šance pro život (ubytování a zaměstnání pro děti opouštějící dětské domovy, byt 2+1 pro max. 4 osoby na dva roky, navázaná spolupráce s dětskými domovy, projekt trvá 20 měsíců, prošlo 5 osob). Obdobná platforma může být využita i u jiných na trhu znevýhodněných skupin. CSR tým se touto otázkou bude dále zabývat.

## Indikátory

*\*budou specifikovány v rámci realizace konkrétních opatření*





## **Cíl VIII. Věrnostní programy pro zaměstnance Stakeholderi**

- vedení MěÚ
- zaměstnanci MěÚ

### **Aktivita**

V rámci tohoto cíle bude CSR tým sledovat ukazatel fluktuace zaměstnanců. Vzhledem k situaci na trhu práce CSR tým navrhne systém odměn za „věrnost“ organizaci. Bude dále řešeno.

### **Indikátory**

fluktuace zaměstnanců

*další budou specifikovány v rámci realizace konkrétních opatření*

## **Cíl IX. Program bezplatného dárcovství krve Stakeholderi**

- vedení MěÚ
- zaměstnanci MěÚ

### **Aktivita**

Zástupci CSR týmu byl sestaven informační materiál pro dárce krve včetně návrhu finančního ocenění zaměstnavatele. *Návrh je přílohou č.6 koncepce.*

### **Indikátory**

počet dárců pravidelných

počet dárců nových

náklady na ocenění zaměstnanců (Kč/rok)



## Akce „Ječmínek“

Ječmínek je obecně prospěšná společnost poskytující přechodné ubytování (nejdéle na jeden rok) a pomoc těhotným ženám nebo rodičům s nezletilými dětmi, kteří se ocitli v nepříznivé životní situaci spojené se ztrátou bydlení a nedokážou ji řešit vlastními silami. Ječmínek poskytuje pomoc a podporu osobám ohroženým sociálním vyloučením nebo jeho prohloubením. Pomocí terénní práce zvyšuje sociální kompetence a sociální mobilitu uživatele s využitím v lokalitě dostupných zdrojů.

**Na konci roku 2018 se CSR rozhodl, že bude této obecně prospěšné společnosti také prospěšný a uspořádal mezi zaměstnanci MěÚ sbírku konkrétních potřebných věcí, které alespoň trochu pomohou uživatelům v návratu do běžného života. Jednalo se o tzv. startovací balíčky, které budou uživatelům předány při odchodu z azylového domu.**

*„Chtěli jsme pomoci ženám, které opouštějí zařízení Ječmínek a začínají se svými dětmi žít samostatně. Věci se sbírky jim pomohou alespoň částečně vybavit nové bydlení.*

*Jednalo se zejména o povlečení, ručníky a základní vybavení kuchyně včetně nádobí.*

*Předpokládáme, že takovou sbírku uspořádáme v letošním roce znovu a věříme, že tato sbírka ženám z Ječmínku pomůže.*

*za CSR tým I.B., D.H., I.M.*





## Strategie zapojení širší komunity

V rámci jednotlivých cílů výše byly identifikováni tzv. stakeholderi tedy subjekty určitým způsobem v rámci konkrétních cílů zainteresované. Obecně lze schéma rozvoje společenské odpovědnosti definovat jako postupné zapojování organizací a firem, a to buďto v rámci konkrétních cílů nebo v obecné rovině v rámci inspirace či přenosu dobré praxe.

**CSR tým ⇒ zaměstnanci MěÚ a představitelé města ⇒ příspěvkové organizace ⇒ ostatní organizace ve městě (neziskovky apod.) ⇒ firmy**

Druhou variantou je méně formální (a také mnohem užší) zapojení, a to skrze jednotlivé zaměstnance úřadu.

**členové CSR týmu ⇒ zaměstnanci MěÚ ⇒ rodinní příslušníci zaměstnanců ⇒ širší okruh přátel a známých**

## Nastavení udržitelnosti konceptu společenské odpovědnosti

V rámci procesu společenské odpovědnosti MěÚ Žďár nad Sázavou byla činnost týmu rozvržena do čtyř dnů v roce a rozplánována tak, aby tým měl již za daný rok k dispozici vyhodnocení benchmarkingových ukazatelů a dalších výsledků ke kvantitativnímu zhodnocení (březen), dále se věnoval aktualizaci stávajících cílů a doplnění nových cílů (dva dny v květnu) a v neposlední řadě (září-říjen) měl prostor naplňování zejména nových cílů prodiskutovat a „doladit“.



## **Zásobník nápadů/námětů CSR týmu**

**A) další předcházení vzniku odpadů – „přines si svůj hrnek, díky, že netvoříš odpad:)“**

**B) akce Zpomal módu – SWAPU = SMĚŇUJ**

**C) akce Burza knih**

**D) úklid krytu a zvážení jeho využití**

**E) květiny pro úřad (v rámci vnitřních prostor MěÚ)**

**F) osazení truhlíků na dvorech za úřadem**

**G) další opatření v rámci jímání dešťové vody – voda ze střechy MěÚ**

**H) pořízení látkových sáčků pro opakované použití (na potraviny a ovoce a zeleninu) pro občany města (Fond Vysočiny, 2020?)**

**I) pořízení sudů na dešťovou vodu pro občany města (Fond Vysočiny, 2020?)**

**J) den práce úředníků v rámci veřejného prostoru (v rámci environmentální či prosociální oblasti)**



## **Prezentace zastupitelům města, zaměstnancům úřadu a veřejnosti**

V rámci implementace konceptu společenské odpovědnosti MěÚ Žďár nad Sázavou byla poslední projektovou aktivitou prezentace vzniklé koncepce. Na samotných prezentacích jak zastupitelům města a veřejnosti tak všem zaměstnancům úřadu se podíleli zástupci CSR týmu.

Prezentace je přílohou č. 7 tohoto dokumentu.

V průběhu všech prezentací byl dán účastníkům prostor také pro diskuzi a náměty/oblasti, kterými by se podle nich měl CSR tým také nadále zabývat. Tyto podněty jsou zpracovány viz níže.

- a) **eliminace vzniku odpadu na akcích města – sleva na vstupném v rámci akce „přines si svůj hrnek, díky, že netvoříš odpad“**
- b) **větší četnost akcí Čistá Vysočina/Čistá Sázava.**
- c) **sáčky na psí exkrementy z papíru (nebo alespoň obě varianty).**
- d) **místo barelů na vodu a plastových kelímků na chodbách MěÚ pítko.**
- e) **revize tisku na všech tiskárnách-nastavení oboustranného tisku i na tiskárnách, které to automaticky neumí.**
- f) **pořizování kamerového záznamu v rámci bezpečnosti zaměstnanců, ale také protikorupčních opatření.**
- g) **podpora zaměstnanosti pro na trhu znevýhodněné skupiny osob v rámci příspěvkových organizací města nebo ve firmách ve městě (např. využití platformy Fórum podnikatelů).**
- h) **řešení biologicky rozložitelného odpadu v rámci úřadu (pořízení dalšího kompostéru).**
- i) **sběr hliníku v rámci MěÚ a iniciace doplnění kontejnerů ve městě.**
- j) **nádoby na tříděný odpad na chodbách úřadu.**
- k) **elektronizace v rámci dotací města (alespoň možnost podání elektronicky).**
- l) **využívání bývalých jímek pro zachycování dešťové vody.**



# Přílohy Koncepce společenské odpovědnosti MěÚ Žďár nad Sázavou

## Příloha č.1 Vyhodnocení spotřeby papíru

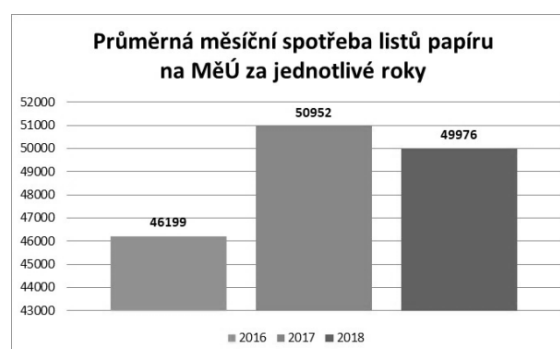
Kolík papíru na tisk a kopie se spotřebuje na MěÚ měsíčně celkem	
Kopie (kopírky)	počet sleduje R. Křesadlová (jsou zahrnuty i multifunkční tiskárny na stavebním = kopie + tisk) dlouhá časová řada, roky zpět, sledováno měsíčně za jednotlivé kopírky jsou v nájmu - platí se kopie a dodavatel dodává i papír + zvlášť kopírka Xerox na MIC == počet kopírek na MěÚ: 17
Tiskárny (tiskárny)	počet zjistit nejjednodušeji podle objednaných papírů u Drahy Komínkové počet se pravidelně nesleduje - jediné zjistit stavy na jednotlivých strojích na začátku jednoho a druhého měsíce, počítadlo na tiskárně se odečítá jen při výměně toneru == počet tiskáren na MěÚ: 110
Draha objednává jen malé množství papíru (většinu spotřeby pokrývá papír od Renaty Křesadlové - kopírky) Draha objednala 28 krabic papíru za jeden rok (říjen 2017 - říjen 2018) do lepších tiskáren - tj. 2500 listů / krabice = 2500 x 28 = 70000 listů / oku = cca 4200 listů / měsíc 1 krabice = 2500 listů papíru za rok: 28 krabic = 2500 x 28 = 70000 listů papíru / rok za měsíc: 70000/12 = 5833 listů / měsíc Lepší tiskárny jsou u: Ivy Bublánové, finančním, majetkoprávním u Jany Ťupové	

### Spotřeba listů papíru na MěÚ

2016	Rok	leden	únor	březen	duben	květen	červen	červenec	srpen	září	říjen	listopad	prosinec	Celkem za rok	Průměrná měsíční spotřeba
Všechny kopírky	2016	37969	33586	36408	35464	35124	26333	26474	29224	31566	30104	34615	29620	386487	32207
Xerox - MIC (kopie/tisky)	2016	6914	7064	10451	11420	9005	8961	3143	5306	9459	10037	8584	7555	97899	8158
Tiskárny	2016	5833	5833	5833	5833	5833	5833	5833	5833	5833	5833	5833	5833	69996	5833
<b>Celkem 2016</b>	<b>2016</b>	<b>50716</b>	<b>46483</b>	<b>52692</b>	<b>52717</b>	<b>49962</b>	<b>41127</b>	<b>35450</b>	<b>40365</b>	<b>46656</b>	<b>45974</b>	<b>49032</b>	<b>43008</b>	<b>554302</b>	<b>46199</b>

2017	Rok	leden	únor	březen	duben	květen	červen	červenec	srpen	září	říjen	listopad	prosinec	Celkem za rok	Průměrná měsíční spotřeba
Všechny kopírky	2017	34975	35593	36601	23423	26527	26966	18786	100605	34931	40320	40893	31246	450866	37572
Xerox - MIC (kopie/tisky)	2017	8050	5868	12741	10319	6812	10282	4493	5419	5120	9296	6265	5896	90561	7547
Tiskárny	2017	5833	5833	5833	5833	5833	5833	5833	5833	5833	5833	5833	5833	69996	5833
<b>Celkem 2017</b>	<b>2017</b>	<b>48858</b>	<b>47294</b>	<b>55175</b>	<b>39575</b>	<b>39172</b>	<b>43081</b>	<b>29112</b>	<b>111857</b>	<b>45884</b>	<b>55449</b>	<b>52991</b>	<b>42975</b>	<b>611423</b>	<b>50952</b>

2018	Rok	leden	únor	březen	duben	květen	červen	červenec	srpen	září	říjen	listopad	prosinec	Celkem za rok	Průměrná měsíční spotřeba
Všechny kopírky	2018	31790	32252	40733	38944	46719	41077	34520	40522	30582				337139	37460
Xerox - MIC (kopie/tisky)	2018	11173	5979	8307	5900	3462	8048	4223	5181	7875				60148	6683
Tiskárny	2018	5833	5833	5833	5833	5833	5833	5833	5833	5833				52497	5833
<b>Celkem 2018</b>	<b>2018</b>	<b>48796</b>	<b>44064</b>	<b>54873</b>	<b>50677</b>	<b>56014</b>	<b>54958</b>	<b>44576</b>	<b>51536</b>	<b>44290</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>449784</b>	<b>49976</b>



## Příloha č.2 Druhotné využití papíru vs. ochrana osobních údajů PROČ SE PAPÍR SBÍRÁ?

Na MěÚ se spotřebuje/vytiskne značné množství papíru, přičemž část z toho by bylo možno znovu smysluplně využít. Použitý papír, který by jinak skončil v odpadu



(tříděném či komunálním), bude předán organizacím ve městě, zejména mateřským školám, např. pro kreslení dětí apod. Tím dojde k úspoře papíru i peněz.

### JAKÝ PAPÍR SE SBÍRÁ?

1. Papír **potisknutý pouze z jedné strany**-z druhé strany musí být čistý.  
*Pozn.: Pokud tisknete/kopírujete pouze oboustranně a žádný papír pro sběr proto nemáte, tím lépe!!! V žádném případě kvůli sběru papíru pro školky netiskněte jednostranně!!! 😊*
2. Pouze papír **neobsahující osobní údaje**, tzn. např. výpisy z veřejně přístupných zdrojů, zákony, chybně vytištěné mapy a jiné obecné dokumenty, nevyužité plakáty, pozvánky na školení a jiné akce, propagační dokumenty, statistiky apod.
3. Listy papíru libovolného formátu (A4, A3, A5, ...).
4. Listy papíru v libovolném množství (každý list se počítá ...)
5. Možno i nepoužité **kalendáře, plakáty** apod.

### JAKÝ PAPÍR SE NESBÍRÁ?

Nelze předávat listy papíru, na kterých jsou uvedeny osobní údaje, či jiné „nevhodné“ údaje, zejména:

**(Pozor! Za obsah údajů na papírech ke sběru odpovídá každý zaměstnanec).**

1. jméno fyzické osoby,
2. datum narození,
3. rodné číslo,
4. číslo občanského průkazu, číslo pasu,
5. adresa trvalého pobytu fyzické osoby a doručovací adresa fyzické osoby,
6. telefonní čísla,
7. e-maily,
8. čísla účtů,
9. podpisy,
10. otisk razítka,
11. fotografie vedoucí k identifikaci fyzické osoby,
12. nebo jakékoli další údaje vedoucí k identifikaci fyzické osoby.

Dále nelze předávat listy papíru, na kterých jsou uvedeny tzv. citlivé údaje (zvláštní kategorie osobních údajů), zejména:

13. údaje o zdravotním stavu, údaje o rasovém a etnickém původu,
14. údaje o politických názorech, údaje o náboženském vyznání a filozofickém přesvědčení,
15. genetické a biometrické údaje,
16. údaje o odsouzení za trestný čin, údaje o členství v odborech,
17. údaje o sexuálním životě nebo sexuální orientaci.

### JAK BUDE SBĚR PROBÍHAT?

Papír můžete průběžně odnášet na „**sběrná místa**“ v **kuchyňkách** v jednotlivých patrech MěÚ, kde je k tomuto účelu umístěna označená krabice.

## Příloha č.3            **Prezentace k návrhu využití dešťové vody**



## Využití dešťové vody (na úřadě)

## Začátečníci



## Závěrem

Návratnost investice u malé i velké (podzemní) nádrže je, i během srážkově podprůměrného období, do jednoho až dvou roků.

	mm/m <sup>2</sup>	Úhrn ze střechy	
Dešťík	3 mm	2281	
Pěkný déšť	8 mm	6081	
Úhrn srážek za září	78 mm	5.9281	
Úhrn srážek za 3.-10. měsíc 2017	519 mm	39.4441	3.743 Kč

Plocha střechy: 76 m<sup>2</sup>  
Vodná a stočná: 94,9 Kč / m<sup>2</sup>

- jímání ze střechy úřadu
- umístění nádrže pod zem
- aktuální dotace pouze pro rodinné a bytové domy (Dešťovka) - vývoj a možná změna
- ceny podle velikosti a výrobce: např. : 9 m<sup>3</sup> za 36 179 Kč s DPH



	mm/m <sup>2</sup>	Úhrn ze střechy	
Dešťík	3 mm	2.5381	
Pěkný déšť	8 mm	6.7681	
Úhrn srážek za září	78 mm	65.9881	
Úhrn srážek za 3.-10. měsíc 2017	519 mm	439.0741	41.668 Kč

Plocha střechy: 846 m<sup>2</sup>  
Vodná a stočná: 94,9 Kč / m<sup>2</sup>

## Využití vody

Z malé nádrže: zalévání květin v kancelářích a před úřadem...

Z velké nádrže: zalévání stromů (nové výsadby), betonových květináčů, skrápění silnic...

### Příloha č.4 Dokument adaptace sídel na změny klimatu

**Vize: Žďár nad Sázavou je město adaptované na změnu klimatu s příjemným obytným a životním prostředím, riziko dopadů "divočení počasí" je minimalizováno.**

Celý dokument je vzhledem ke svému rozsahu samostatnou přílohou dokumentu Koncepce společenské odpovědnosti MěÚ Žďár nad Sázavou.

### Příloha č.5 Ochranné pomůcky-dobré praxe z jiných úřadů





## **Ochranné pracovní pomůcky**

### **§ 104 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce**

#### **Osobní ochranné pracovní prostředky, pracovní oděvy a obuv, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky a ochranné nápoje**

(1) Není-li možné rizika odstranit nebo dostatečně omezit prostředky kolektivní ochrany nebo opatřeními v oblasti organizace práce, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnancům osobní ochranné pracovní prostředky. Osobní ochranné pracovní prostředky jsou ochranné prostředky, které musí chránit zaměstnance před riziky, nesmí ohrožovat jejich zdraví, nesmí bránit při výkonu práce a musí splňovat požadavky stanovené zvláštním právním předpisem 34).

(2) V prostředí, v němž oděv nebo obuv podléhá při práci mimořádnému opotřebení nebo znečištění nebo plní ochrannou funkci, přísluší zaměstnanci od zaměstnavatele jako osobní ochranné pracovní prostředky též pracovní oděv nebo obuv.

**nařízení vlády č. 495/2001 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků.**

### **Jak to řeší některá města v Kraji Vysočina**

MěÚ A-v rámci výplaty dostáváme 1x za rok částku 3000 Kč – tzv. „ošatné“. Je to normálně zdaněné, žádné doklady o tom, co jsme si koupili nepředkládáme

MěÚ B-dostáváme tzv. ošatné, u nás je to 1000 Kč za rok, nemáme to v rámci výplaty, ale po předložení dokladu o koupi oblečení případně bot, dostaneme peníze přímo na ruku.

MěÚ C-na úřadě máme vypracovanou směrnici týkající se bezpečnosti práce a tam se ochranné pracovní pomůcky řeší. Zaměstnanci odboru ŽP mají nárok na:

### **Pracovní zařazení Druh osobních ochranných pracovních prostředků Orientační lhůta pro výměnu v měsících**

#### **Odbor životního prostředí**

Referent při činnostech v terénu

Čepice 60 měsíců

Ochranná přilba 36 měsíců

Brýle ochranné nebo ochranný obličejový štít-měsíců

Ochrana dýchacích cest-masko-polomaska-respirátor-měsíců

Rukavice na ochranu před mechanickým poškozením-měsíců

Rukavice na ochranu před chemickými látkami a vlhkému prostředí-měsíců

Obuv ochrannou pracovní s tužinkou ve špici 60 měsíců

Obuv ochrannou pracovní-gumová-holina 36 měsíců

Oděv ochranný pracovní 60 měsíců

Oděv ochranný pracovní-impregnovaný 60 měsíců

Čepice proti chladu 60 měsíců

Rukavice na ochranu před nízkými teplotami 48 měsíců

Obuv ochrannou pracovní proti chladu 60 měsíců



Oděv ochranný pracovní proti chladu-zateplená bunda 60 měsíců

Výstražná vesta s vysokou viditelností 60 měsíců

**Odbor životního prostředí**

**Vedoucí odboru** Čepice 60 měsíců

Ochranná přilba 36 měsíců

Brýle ochranné nebo ochranný obličejový štít-měsíců

Ochrana dýchacích cest-masko-polomaska-respirátor-měsíců

Rukavice na ochranu před mechanickým poškození-měsíců

Rukavice na ochranu před chemickými látkami a vlhkému prostředí-měsíců

Obuv ochrannou pracovní s tužinkou ve špici 60 měsíců

Obuv ochrannou pracovní-gumová-holína 36 měsíců

Oděv ochranný pracovní 60 měsíců

Oděv ochranný pracovní-impregnovaný 60 měsíců

Čepice proti chladu 60 měsíců

Rukavice na ochranu před nízkými teplotami 48 měsíců

Obuv ochrannou pracovní proti chladu 60 měsíců

Oděv ochranný pracovní proti chladu-zateplená bunda 60 měsíců

Výstražná vesta s vysokou viditelností 60 měsíců

*Když ti vznikne nárok, nakupuje se ve dvou obchodech ve městě s pracovními oděvy. My si vybereme potřebné oblečení, město napíše objednávku, oni vystaví fakturu na město (je to s těmi obchody projednáno). Uvažuje se, že při periodickém obnovování pracovních prostředků se bude objednávat centrálně za celý úřad asi 2 x ročně. Oděvy máme ve skříňce v práci.*

MěÚ D-u nás na úřadě máme v Pracovním řádu nárok na ochranné pomůcky jednou za 3 roky: oděv pracovní – 800 Kč, rukavice 50 Kč, obuv polobotková 800 Kč, obuv holeňová 500Kč a ochranná přilba 200 Kč.

*Po zakoupení odevzdáme paragony a na pokladně nám je to proplaceno.*

MěÚ E-směrnice

**Příloha č. 1 ke Směrnici č. 3/2012 města E o poskytování osobních ochranných pracovních prostředků**

**Seznam ochranných prostředků k pracovní činnosti**

Pracovní činnost	Druh osobního ochranného pracovního prostředku	Počet (ks)/pracovník	Orientační lhůta pro jejich výměnu
obsluha plyn. kotelny, řidič osobního	pracovní oděv (dvojdílný nebo kombinéza)	1	1 rok



služebního auta, údržbář budov MěÚ, údržba veřejných prostranství	termální kabát	1	2 roky
	pracovní obuv	1	1 rok
	gumové holinky teplé	1	3 roky
	gumové holinky	1	3 roky
	pracovní rukavice zimní	1	2 roky
	pracovní rukavice	1	1 rok
	pokrývka hlavy zimní	1	5 let
uklízečka, domovnice	šatová pracovní zástěra (plášť)	1	1 rok
	pracovní oděv	1	1 rok
	pracovní obuv s protiskluz. podrážkou	1	1 rok
	gumové rukavice	1	¼ roku
veřejně prospěšné práce, úklid a údržba veřejných prostranství, veřejné záchody	gumové holinky	1	2 roky
	gumové holinky teplé	1	2 roky
	pokrývka hlavy zimní	1	3 roky
	rukavice pracovní zimní	1	2 roky
	rukavice pracovní gumové	1	1 rok
	rukavice pracovní	1	1 rok
	termální kabát	1	2 roky
	pracovní obuv	1	2 roky
	pracovní oděv (dvojdílný nebo kombinéza)	1	1 rok
výkon správních činností v oblasti stavebního zákona a zákona o státní památkové péči	pracovní obuv	1	3 roky
	pracovní obuv zimní	1	3 roky
	termální kabát	1	5 let
	plášťěnka	1	2 roky
	pokrývka hlavy zimní	1	5 let
	gumové holínky	1	3 roky
	ochranná přilba	1	5 let

výkon správních činností v oblasti životního prostředí	pracovní obuv	1	3 roky
	pracovní obuv zimní	1	3 roky
	termální kabát	1	5 let



	pokrývka hlavy zimní	1	5 let
	pláštěnka	1	2 roky
	gumové holínky	1	3 roky
výkon správních činností v oblasti správy majetku města majetku města, investorské činnosti	pracovní obuv	1	3 roky
	pracovní obuv zimní	1	3 roky
	ochranná přilba	1	5 let
	pokrývka hlavy zimní	1	5 let
	termální kabát	1	5 let
	pláštěnka	1	2 roky
	gumové holínky	1	3 roky
zkušební komisař	motoristická přilba	1	8 let
	motoristické rukavice	1	2 roky
	pracovní obuv	1	3 roky
	pracovní obuv zimní	1	3 roky
	motoristická kombinéza	1	6 let
	reflexní vesta	1	3 roky

#### MěÚ F-výňatky ze směrnice

- Osobní ochranné pracovní prostředky jsou poskytovány na základě vyhodnocení rizik a konkrétních podmínek na pracovišti
- Hodnocení rizik pro výběr OOPP provede vedoucí odboru, respektive přímý nadřízený zaměstnanec ve spolupráci se zaměstnanci a bezpečnostním technikem dle přílohy č. 1 k nařízení vlády č. 495/2001 Sb.
- Zaměstnavatel provede výměnu OOPP zaměstnanci okamžitě v případě, kdy poskytnutý ochranný prostředek ztratil svou ochrannou funkci nebo je-li ochranná funkce snížena opotřebením nebo poškozením.
- OOPP jsou majetkem zaměstnavatele
- Zaniknou-li podmínky pro vybavení zaměstnanců OOPP např. při rozvázání pracovního poměru nebo převedení na jinou práci, je zaměstnanec povinen vrátit OOPP ve stavu odpovídajícím jejich opotřebením, popřípadě je zaměstnanci OOPP ponechán za zůstatkovou cenu,



## **Příloha č.6 Návrh podpory bezplatného dárcovství krve**

Dárcovství krve je činnost, která skutečně pomáhá zachránit lidské životy. Darování krve pomáhá všem, kterým se nedostává krve vlastní. Darování krve je důležité pro pacienty po úrazech, při operacích, pro onkologicky nemocné, a dokonce i pro plody v děloze matky. Dárcovství krve je činnost, při které je dárci odebrána krev pro účely darování jiným, nemocným pacientům. Dárcovství krve probíhá na specializovaných pracovištích, tzv. transfúzních stanicích. Lidská krev je nenahraditelnou životně důležitou tekutinou, která je nutná k navrácení zdraví, či lidských životů. Muži mohou darovat krev obvykle 4x ročně, ženy 3x ročně. Dobrovolní, bezpříspěvkoví, dárci krve jsou při určitém počtu odběrů oceňováni Českým Červeným křížem (dále jen ČČK). Oceňování bezpříspěvkových dárců krve ČČK má za cíl zvýšit společenskou vážnost bezpříspěvkového dárcovství krve a dárců krve samotných. ČČK oceňuje bezpříspěvkové dárcce krve těmito vyznamenáními:

Ocenění dárců krve navrhujeme pro bezplatné dárcce krve-zaměstnance města Žďár nad Sázavou jako formu zaměstnaneckého benefitu:

**za první dva odběry – 1 000 Kč**

**Za 10 odběrů krve – odměna 1 000,- Kč**

**Za 20 odběrů krve – odměna 2 000,- Kč**

**Za 40 odběrů krve – odměna 4 000,- Kč**

**Zlatá medaile prof. MUDr. Jana Janského – za 40 odběrů**

**Zlatý kříž ČČK 3. třídy – za 80 odběrů 8 000,- Kč**

**Zlatý kříž ČČK 2. třídy – za 120 odběrů 12 000,-Kč**

**Zlatý kříž ČČK 1. třídy – za 160 odběrů 16 000,-Kč**

**Plaketa ČČK Dar krve – dar života – za 250 odběrů 25 000**

*Ocenění by zaměstnancům byly vypláceny formou poukázek.*



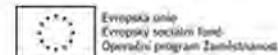
## Příloha č.7 Prezentace Koncepce společenské odpovědnosti MěÚ Žďár nad Sázavou

# Koncepce společenské odpovědnosti (CSR)



Městský úřad Žďár nad Sázavou  
5.6.2019

Název projektu: *Hodnoty, odpovědnost, etika a rozvoj zaměstnanců MěÚ Žďár nad Sázavou*



## CSR obecně

- Společenská odpovědnost organizací (Corporate Social Responsibility – CSR) představuje dobrovolný závazek organizace zohledňovat při svém rozhodování a každodenních činnostech potřeby svých zákazníků, dodavatelů, zaměstnanců a dalších aktérů, jichž se její činnost dotýká, ať již přímo či nepřímo.
- Důležitou součástí je také snaha organizace minimalizovat negativní dopady její činnosti na životní prostředí. CSR je proto nutné vnímat jako průřezovou problematiku, která se dotýká širokého spektra aspektů – ekonomického, sociálního i environmentálního.
- CSR má dobrovolný charakter a zahrnuje ty činnosti, které organizace realizuje nad rámec zákonných povinností, ať již ve vztahu ke svým zaměstnancům, nebo ke společnosti a životnímu prostředí.

**Smyslem CSR je přispívat k udržitelnému rozvoji celé společnosti.**



## Implementace CSR v rámci MěÚ Žďár n. S.

V rámci projektu Hodnoty, odpovědnost, etika a rozvoj zaměstnanců podporovaného Operačním programem zaměstnanost byla od května 2018 v rámci klíčové aktivity 01 koncepce CSR implementována, a to v rámci níže uvedených fází:

- představení principů a postupů koncepce CSR, a to všem zainteresovaným osobám (zaměstnanci MěÚ a zastupitelé města);
- sestavení týmu pro Společenskou odpovědnost (CSR tým) složeného se zaměstnanců napříč MěÚ, vč. zastoupení stávajících týmů (proklientsky zaměřeného I + E týmu a CAF týmu) a vedoucích odborů a oddělení;
- 10 workshopů CSR týmu na jejichž základě vznikla dlouhodobá strategie (environmentální, ekonomická a sociální) vycházející ze zhodnocení stávajícího stavu, která se dále stane součástí procesního modelu v rámci strategického řízení organizace;
- **prezentace výstupů a pojetí CSR v rámci MěÚ Žďár nad Sázavou všem zainteresovaným osobám (zaměstnanci MěÚ a zastupitelé města) + veřejnost.**

*Městský úřad již dříve získal ocenění za dlouhodobé uplatňování principů společenské odpovědnosti a tato koncepce z těchto principů v mnohém vychází (zejména v sociální oblasti – perspektivě zaměstnanců, klientů a veřejnosti). Implementace v rámci projektu však dala prostor i pro oblasti, které svým charakterem v žádném dosud realizovaném projektu neměly tolik místa, aby byly systematicky a za participace zaměstnanců řešeny (jedná se zejména o environmentální otázky CSR).*



## Poslání společenské odpovědnosti MěÚ Žďár n. S.

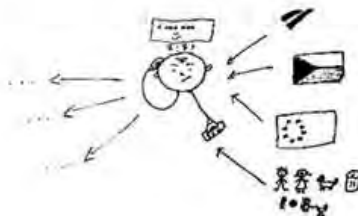
**Chceme směřovat k trvale udržitelnému rozvoji v oblastech:**

- hospodaření s vodou a energií;
- řešení otázek kvality ovzduší;
- péče o zeleň;
- podpora obnovy krajinných struktur a ochrany zemědělského půdního fondu;
- hospodaření v lesích;
- předcházení vzniku odpadů a nakládání s nimi;
- osvěta, vzdělávání a environmentální výchova.



## Poslání společenské odpovědnosti MěÚ Žďár n. S.

**Chceme efektivně využívat finanční prostředky vč. možností získání dotací na smysluplné akce pro rozvoj organizace i celého města.**







## Poslání společenské odpovědnosti MěÚ Žďár n. S.

Chceme být sociálně vstřícný úřad, respektující potřeby klientů a zaměstnanců.

**Ve vztahu ke klientům chceme budovat a posilovat:**

- informovanost (vč. sociálního portálu);
- prosociální aktivity organizace;
- podporu mezigeneračního soužití;

**a iniciovat:**

- řešení otázky potřebnosti bydlení pro všechny skupiny obyvatel;
- vznik chybějících sociálně-zdravotních služeb.

**Ve vztahu k zaměstnancům chceme usilovat o:**

- respektování potřeb zaměstnanců;
- bezpečnost zaměstnanců;
- pokračování vzdělávání zaměstnanců;
- ochranu soukromí zaměstnanců.



## Kvantitativní ukazatele, silné stránky a příležitosti pro rozvoj

*V rámci všech tří perspektiv byly CSR týmem definovány silné stránky, příležitosti k rozvoji a kvantitativní ukazatele vypovídající o současném „stavu“ společenské odpovědnosti organizace. Vše výše jmenované bude trvale součástí Koncepce společenské odpovědnosti MěÚ a bude vždy jednou ročně aktualizováno včetně doplnění aktuálních hodnot.*



## STRATEGICKÉ CÍLE SPOLEČENSKÉ ODPOVĚDNOSTI 2019-2020

Pro období 2019-2020 bylo na základě diskuze v rámci CSR týmu a zhodnocení současného stavu specifikováno 9 strategických cílů, v rámci kterých tým definoval nejen stakeholdery jakožto konkrétní zainteresované strany v rámci jednotlivých cílů, ale také dílčí aktivity vedoucí k jejich naplnění a indikátory, které budou v budoucnu sledovány a na základě kterých bude vyhodnocován význam pro společenskou odpovědnost (indikátory jsou nadefinovány tam, kde je to v rámci charakteru cíle možné – výsledky naplnění cíle lze kvantifikovat).

*Koncepce tak bude stále živým, pravidelně aktualizovaným dokumentem, v rámci kterého bude moci organizace nejen sledovat naplňování jednotlivých cílů, ale kde bude moci cíle dle nastaveného procesu doplňovat. Společenská odpovědnost se tak stane stejně jako dříve nastavené procesy stabilní součástí úřadu.*

## STRATEGICKÉ CÍLE SPOLEČENSKÉ ODPOVĚDNOSTI 2019-2020

Cíl I. Eliminace vzniku odpadu, popřípadě snížení množství SKO na akcích města potažmo akcích ve městě

*Cíl I. a Eliminace vzniku odpadů, koncept vratných kelímků*

*Cíl I. b Snížení množství SKO, koncept třídění*

Cíl II. Snížení spotřeby papíru a nastavení systému jeho druhotného využití, nastavení efektivního systému tisku

Cíl III. Systém využití dešťové vody

Cíl IV. Implementace opatření z Adaptace sídel na změny klimatu

Cíl V. Využití recyklovaných materiálů

Cíl VI. Bezpečnost a ochrana zaměstnanců (ochranné pomůcky, očkování, bezpečnostně signalizační prvky v exponovaných kancelářích)

Cíl VII. Podpora zaměstnanosti pro na trhu znevýhodněné skupiny

Cíl VIII. Věrnostní programy pro zaměstnance

Cíl IX. Program bezplatné dárkovství krve



## Struktura cílů

V rámci cílů byly (dle jejich charakteru) definovány:

**Stakeholdeři/konkrétní zainteresované strany**

**Aktivity popř. dílčí opatření**

**Indikátory/kvantitativní ukazatele posouzení cíle**

## Strategie zapojení širší komunity

V rámci jednotlivých cílů výše byly identifikováni tzv. stakeholdeři tedy subjekty určitým způsobem v rámci konkrétních cílů zainteresované. Obecně lze schéma rozvoje společenské odpovědnosti definovat jako postupné zapojování organizací a firem, a to buďto v rámci konkrétních cílů nebo v obecné rovině v rámci inspirace či přenosu dobré praxe.

**CSR tým ⇒ zaměstnanci MěÚ a představitelé města ⇒ příspěvkové organizace ⇒ ostatní organizace ve městě (neziskovky apod.) ⇒ firmy**

Druhou variantou je méně formální (a také mnohem užší) zapojení, a to skrze jednotlivé zaměstnance úřadu.

**členové CSR týmu ⇒ zaměstnanci MěÚ ⇒ rodinní příslušníci zaměstnanců ⇒ širší okruh přátel a známých**



## Zásobník nápadů/námětů

- A) další předcházení vzniku odpadů – „přines si svůj hrnek, díky, že netvoříš odpad:“
- B) akce Zpomal módu – SWAPU = SMĚŇUJ
- C) akce Burza knih
- D) úklid krytu a zvážení jeho využití
- E) květiny pro úřad (v rámci vnitřních prostor MěÚ)
- F) osazení truhlíků na dvorech za úřadem
- G) další opatření v rámci jímání dešťové vody – voda ze střechy MěÚ
- H) pořízení látkových sáčků pro opakované použití (na potraviny a ovoce+ zeleninu) pro občany města (Fond Vysočiny, 2020?)
- I) pořízení sudů na dešťovou vodu pro občany města (Fond Vysočiny, 2020?)
- J) den práce úředníků v rámci veřejného prostoru (v rámci environmentální či prosociální oblasti)

Vaše nám

## Další aktivity CSR týmu – akce Ječmínek

*„Chtěli jsme pomoci ženám, které opouštějí zařízení Ječmínek a začínají se svými dětmi žít samostatně. Věci se sbírky jim pomohou alespoň částečně vybavit nové bydlení. Jednalo se zejména o povlečení, ručníky a základní vybavení kuchyně včetně nádobí. Předpokládáme, že takovou sbírku uspořádáme v letošním roce znovu a věříme, že tato sbírka ženám z Ječmínku pomůže.*

*za CSR tým I.B., D.H., I.M.*



Děkujeme za pozornost

a přejeme pohodové léto.

CSR tým a Radka Čaníková

*Pevnou součástí koncepce Společenské odpovědnosti MěÚ Žďár nad Sázavou je zvláštní excelovský soubor, který bude dlouhodobě a kontinuálně sledovat kvantitativní ukazatele, a to především ty vyhodnocující realizaci jednotlivých cílů/opatření CSR.*