



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Metodika inovačního řešení

Zpracováno v rámci projektu Dobrovolnictví ve veřejné správě
reg. č. CZ.03.3.X/0.0/0.0/15_018/0005458

Bc. Irina Kushnareva

Mgr. Jitka Matoušková

Mgr. Markéta Nekolová

Mgr. et Mgr. Michaela Šimečková, Ph.D.

PRAHA 2019

Tento dokument byl vypracován v rámci projektu „Dobrovolnictví ve veřejné správě“, reg. č. CZ.03.3.X/0.0/0.0/15_018/0005458, který byl financován z ESF prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu ČR

Obsah

1. Úvod.....	3
2. Organizační podpora dobrovolnictví a CSR v České republice.....	4
2.1. Definice dobrovolnictví a společenské odpovědnosti organizací.....	4
2.2. Současná situace.....	5
3. Jak zavést dobrovolnictví/CSR v organizacích veřejné správy	7
4. Jaký má podpora dobrovolnictví/CSR dopad	8
5. Systémová doporučení pro další rozvoj.....	9
6. Přílohy.....	10
6.1. DOBROMANUÁL – Manuál pro pilotáž dobrovolnických programů ve veřejné správě 10	
6.2. Nástroj pro vyhodnocování vztahu mezi jednotlivými formami intervence a aktivitou osob v zapojených organizacích	10

1. Úvod

Vážení čtenáři,

metodika, kterou právě čtete, je výstupem projektu Dobrovolnictví ve veřejné správě (reg. č.: CZ.03.3.X/0.0/0.0/15_018/0005458), který probíhal ve Fondu dalšího vzdělávání v letech 2016–2019. Cílem projektu bylo připravit a ověřit systém dobrovolnických programů v rámci veřejné správy jako inovačního nástroje informálního učení zaměstnanců, který zvyšuje efektivitu zapojené organizace, blahodárně působí na její kulturu a podporuje vzájemnou spolupráci zapojených partnerů. Hlavním záměrem projektu bylo pomoci veřejné správě jakožto zaměstnavateli se zavedením podpory dobrovolnictví, které se stane stálou formou benefitu a etablovaným způsobem rozvoje zaměstnanců. Projekt se realizoval ve spolupráci s partnery Ministerstvem vnitra ČR a Hestia Centrem pro dobrovolnictví, z. ú..

Metodika předkládá postupy zavedení dobrovolnických programů do prostředí veřejné správy, přehledně prezentuje možnosti dalšího šíření, shrnuje zhodnocení jeho výsledků a podmínek dalšího využití. Metodika je výsledkem komplexní práce, je sumarizací praktických zkušeností, zjištění právních expertů, analytických a evaluačních aktivit a revize těchto výsledků partnery projektu Ministerstva vnitra ČR, Ministerstva práce a sociálních věcí ČR a HESTIA – Centrum pro dobrovolnictví, z.ú..

Text samotné metodiky je základním průvodcem postupů řešení a pilotní realizace více než dva roky ověřované v praxi. Zásadní součástí metodiky je příloha č. 1 DOBROVOMANUÁL Manuál pro pilotáž dobrovolnických programů ve veřejné správě. Tento manuál je jednoduchým návodem, jak postupovat při zavádění podpory dobrovolnictví jednotlivců mimo pracovní dobu nebo firemního/organizačního dobrovolnictví (neboli společenské odpovědnosti organizace – CSR) v organizacích veřejné správy. Manuál byl vytvořen jako samostatná příloha, aby mohl být snadno použit jako příručka nejen těm organizacím, které s touto činností začínají, ale také aby mohl posloužit organizacím, které již mají s podporou dobročinné práce a dárcovstvím zkušenosti a chtějí svou aktivitu na tomto poli rozšířit. Další nedílnou součástí metodiky je Nástroj pro vyhodnocování vztahu mezi jednotlivými formami intervence a aktivitou osob v zapojených organizacích, který přehledně shrnuje všechny užité intervence projektu s důrazem na popis jejich účinnosti a budoucí využitelnosti.

2. Organizační podpora dobrovolnictví a CSR v České republice

2.1. Definice dobrovolnictví a společenské odpovědnosti organizací

Koncept **dobrovolnictví** je značně široký pojem, který se v praxi často definuje rozdílně, a je tedy obtížné jej shrnout do jediné odborným diskursem uznávané definice. Pro různé definice v zemích Evropské unie jsou typická tři společná, nezbytná kritéria dobrovolnictví (EU 2006¹):

- Dobrovolnická **činnost** je prováděna **na základě svobodné vůle a z vlastního popudu**, v žádné formě nemůže být povinná. Tato dobrovolnost zajišťuje závaznost a identifikaci dobrovolníků s jejich činností.
- Dobrovolnická **činnost** je **bezplatná** a není prováděna z finančních pohnutek, dobrovolníkům je ale možné uhradit vzniklé náklady.
- Dobrovolnická činnost je prováděna **s cílem zasadit se pro jiné lidi** mimo vlastní rodiny, resp. pro jiné společenské skupiny, a jako takový být společnosti prospěšný (ačkoliv je nesporné, že dobrovolnická činnost má velký význam pro rozvoj osobnosti dobrovolníka).

Základní podstatou dobrovolnictví je jeho bezplatnost a dobrovolnost. Právě tyto dvě podmínky jeho výkonu mohou z pohledu zaměstnance být potlačovány v případě, že se dobrovolnictví realizuje s přímou podporou zaměstnavatele během pracovní doby, což bývá označováno jako firemní či organizační dobrovolnictví. Podporu veřejně prospěšných aktivit ze strany zaměstnavatele je tak vhodnější označit jako společenskou odpovědnost organizace/firmy (často užívané též označení „CSR“ – corporate social responsibility). Ani tento pojem nemá v rámci odborného diskursu zcela jednotnou definici a obsahuje velmi širokou oblast aktivit. CSR se obecně orientuje na hodnoty spojené s ekonomickými, sociálními a environmentálními dopady podnikání/činnosti (CEBRE 2012: 1²). Dle Národního střediska podpory kvality představuje CSR **„dobrovolný závazek organizace zohledňovat ve svém rozhodování a každodenních činnostech potřeby svých zákazníků, dodavatelů, odběratelů, zaměstnanců, občanů žijících v místě, kde působí, stejně jako životního prostředí a všech ostatních subjektů, jichž se její činnost dotýká, ať již přímo či nepřímo.“**³ V sociální oblasti se odpovědné chování firmy/organizace zaměřuje na přístup k zaměstnancům a podporu okolní komunity. Právě do této oblasti spadá také podpora dobrovolnických či veřejně prospěšných aktivit. V environmentální oblasti si zaměstnavatel uvědomuje své dopady na

¹ Stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru k tématu Dobrovolnická činnost, její úloha v evropské společnosti a její vlivy (2006/C 325/13), oddíl 3. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX:52006AE1575>

² CEBRE. 2012. Kam směřuje společenská odpovědnost firem? http://www.cebre.cz/dokums_raw/reader_csr_20110118_2_v_nove_ci.pdf

³ Příručka CSR pro veřejnou správu aneb jak se chovat společensky odpovědně, 1. vydání, Národní středisko podpory kvality, prosinec 2016, ISBN 978-80-02-02702-7 http://narodniportal.cz/wp-content/uploads/2016/12/Pr%CC%8Ci%CC%81loha-c%CC%8C-1_Pr%CC%8Ci%CC%81ruc%CC%8Cka-CSR-pro-ver%CC%8Cejnou-spra%CC%81vu_online-verze.pdf

živou i neživou přírodu včetně ekosystému, půdy, vzduchu a vody. Předpokládá se, že svou činnost bude organizace vykonávat tak, aby chránila přírodní zdroje a co nejméně zatěžovala životní prostředí. Obecně lze za CSR označit „dobrovolné integrování sociálních a ekologických hledisek do každodenních firemních operací a interakcí s firemními stakeholders“ (Commission of the European Communities 2001: 62⁴).

V rámci CSR aktivit jsou tedy vykonávány stejné činnosti jako v dobrovolnictví ovšem s finanční podporou firmy/organizace v podobě uvolnění lidských zdrojů jak na organizaci těchto aktivit, tak na samotný výkon. Z pohledu zaměstnance tak nelze hovořit o dobrovolnictví, neboť dostává za výkon své činnosti mzdu. Dalším rozdílným aspektem je dobrovolnost výkonu veřejně prospěšné činnosti v rámci pracovní/služební doby, kdy může docházet k většímu či menšímu nátlaku ze strany vedení, aby se zaměstnanci takové aktivity účastnili. Shrňme-li, v případě, že zaměstnanci vykonávají aktivity v rámci pracovní doby a získávají tak za svou činnost mzdu či plat, nelze tuto činnost chápat jako dobrovolnictví tak, jak jsme jej definovali na začátku, ale je vhodnější pracovat s pojmem společenská odpovědnost organizace. Naopak, pokud je činnost vykonávána v době odpočinku, ačkoli je koordinovaná zaměstnavatelem (předmětem však není plnění pracovních úkolů, ani výkon služby a činnost se nekoná v zájmu zaměstnavatele), lze ji označit za dobrovolnictví. Je nutné mít na paměti, že v praxi často najdeme kombinaci společenské odpovědnosti a dobrovolnictví, která se jen obtížně přesně vymezuje. Velmi rozšířeným modelem je například výkon veřejně prospěšných činností z části v a z části mimo pracovní dobu. Striktní rozdělení dobrovolnictví a CSR se tak stává často spíše teoretickým konceptem, v realitě nabývajícím mnoha šedých zón.

Nejdůležitější v praxi používané pojmy jsou vymezeny v DOBROMANUÁLU (příloha č. 1) v kapitolách dobrovolnická služba a role v dobrovolnictví.

2.2. Současná situace

Projekt Dobrovolnictví ve veřejné správě přinesl také doposud chybějící na kvantitativních datech podložený popis dobrovolnictví a CSR v České republice. Vypracovaná studie s názvem *Závěrečná zpráva z výzkumu dobrovolnictví v ČR ve VS* usilovala o co nejpřehlednější zmapování současné situace v dobrovolnictví/CSR z pohledu zaměstnanců i zaměstnavatelů ve veřejném i soukromém sektoru. Vyjma základního datového přehledu oblasti se studie dotýkala také historie a současného legislativního nastavení. Studie byla provedena na počátku realizace projektu.

Z pohledu podpory dobrovolnictví a CSR ze strany zaměstnavatele, práce odhalila, že striktní definice těchto dvou pojmů často neodpovídá reálnému praktickému přístupu k podpoře veřejně prospěšných činností. Oba pojmy se v obecném diskursu překrývají, zaměňují a nejsou prozatím ve společnosti pevně usazeny. Orientaci v prostředí dobrovolnictví a CSR neusnadňuje ani současné legislativní nastavení, které se věnuje výlučně dobrovolnické

⁴ Commission of the European Communities. 2001 Green paper Promotion a European framework for Corporate Social Responsibility. [file:///C:/Users/michaela.simeckova/Downloads/DOC-01-9 EN.pdf](file:///C:/Users/michaela.simeckova/Downloads/DOC-01-9_EN.pdf)

službě, jež však v praxi představuje pouze malý díl realizovaných dobrovolnických a CSR aktivit. Praktické poznatky z pilotního testování rozličných podob podpory dobrovolnictví a CSR ve veřejné správě, které by projekt měl přinést, by tak měly směřovat k ustálení definice pojmů dobrovolnictví a CSR a také by měly přinést vhodné podněty pro legislativní oblast.

Vypracovaná studie přinesla doposud ojedinělá reprezentativní data o současné aktivitě a podpoře dobrovolnictví/CSR ve veřejném i soukromém sektoru v České republice. Oproti očekávání se ukázalo, že veřejná správa i její zaměstnanci jsou v dobrovolnictví výrazně aktivnější než soukromý sektor. Více než polovina zaměstnavatelů veřejné správy poskytuje nějakou formu podpory dobrovolnictví/CSR, 37 % zaměstnanců VS pak deklaruje, že je zaměstnavatel v dobrovolnictví podporuje. Rozdíl ve vnímání podpory mezi cílovými skupinami lze, mimo možnost zveličení podpory dobrovolnictví zaměstnavateli za účelem lepšího sebeobrazu, vysvětlit také jako nedostatečné šíření informací o podpoře uvnitř organizace, kdy se do aktivit zapojuje pouze malá skupina, jádro zaměstnanců. Nejvyšší podpora (zaměstnavatele) i účast (zaměstnanců) jsou ve veřejném sektoru shodně v malých organizacích (10–49 zaměstnanců). Protože se z velké části jedná o úřady menších obcí a měst, není překvapivé, že se jejich aktivity více zaměřují na mládež a děti. Velké zastoupení dobrovolnictví zde bude například v rámci dobrovolných hasičů. Podpora akcí je nejčastěji iniciována shora vedením organizací a je vykonávána pravidelně. Výzkum ukázal, že aktivnější jsou zaměstnanci s maturitou a vyšším vzděláním a lidé věřící, naopak věk a pohlaví neměly na aktivitu žádný vliv. Při rozhodování o zapojení do dobrovolnictví zpravidla rozhoduje u zaměstnance veřejného sektoru souběh více faktorů, nejdůležitější motivátor k účasti pak vidí zaměstnanci v uspokojení z výkonu samotné činnosti. Při realizaci aktivit projektu je vhodné se zamyslet, jak individuálně zapůsobit na zaměstnance spolupracujících organizací, aby je možnost zapojení do veřejně prospěšných činností oslovila. Přirozeně jiný pohled poskytují zaměstnavatelé. Přínosy dobrovolnictví pro organizaci, která jej podporuje, vidí veřejná správa na rozdíl od soukromého sektoru především v posílení vztahu s veřejností. Naopak soukromý sektor pracuje s dobrovolnictvím zejména jako s prostředkem pro rozvoj zaměstnanců.

Pozoruhodný je postoj zaměstnavatelů a zaměstnanců k obecným přínosům dobrovolnictví. Veřejná správa stejně jako soukromý sektor (zaměstnanci i zaměstnavatelé) klade na první místo přínosy pro společnost. Veřejná správa však oproti soukromému sektoru má u těchto přínosů vyšší zastoupení. Rozdíl lze dále pozorovat mezi zaměstnanci a zaměstnavateli ve veřejné správě. Zaměstnavatelé mají vyšší zastoupení většiny přínosů. Největší rozdíl lze dle očekávání vidět u přínosů pro zaměstnavatele, zde se opět na první místo dostává vztah s veřejností, a dále v přínosech pro společnost. Naopak chápání dobrovolnictví jako prostředku k rozvoji zaměstnance je u obou skupin nízké, zde lze znovu připomenout a předpokládat, že v této oblasti projekt na postojích zaměstnavatelů i zaměstnanců pracoval nejvíce.

Žádným způsobem nepodporuje dobrovolnictví či CSR 18 % zaměstnavatelů veřejné správy, příčinou je nejčastěji nedostatek personálních kapacit a oproti soukromému sektoru také neznalost legislativy této oblasti. Právě veřejná správa musí postupovat striktně dle zákonů a samotná absence výkladu legislativních mantinelů může působit jako silná bariéra a důvod,

proč se do podpory dobrovolnictví/CSR vůbec nepustit. Výstupy projektu by měly přinést snadný návod, jak může zaměstnavatel postupovat při zavádění podpory těchto aktivit.

Více jak jedna třetina zaměstnanců veřejného sektoru se v posledním roce neúčastnila žádné dobrovolnické aktivity, nejčastějším důvodem byla jiná priorita.

Závěry analýzy odhalily, že veřejná správa je v oblasti dobrovolnictví velmi aktivní a její zaměstnanci si plně uvědomují hodnotu a sílu dobrovolnictví v možnosti zlepšit život ve společnosti a v pomoci potřebným. Přesto má veřejná správa v přístupu k této oblasti mnohé rezervy. Zejména je potřeba více zapracovat na uchopení dobrovolnictví jako benefitu a prostředku pro rozvoj zaměstnanců, ne s ním pracovat pouze jako s nástrojem na budování dobrého vztahu s veřejností. Dále je potřeba tam, kde již nějaká forma podpory funguje, se zaměřit na efektivnější šíření informací mezi všechny zaměstnance. Mimo jiné právě těmito oblastem se projekt Dobrovolnictví ve veřejné správě věnoval.

3. Jak zavést dobrovolnictví/CSR v organizacích veřejné správy

Velmi podrobně se popisu praktického postupu, jak zavést dobrovolnictví/CSR v organizacích veřejné správy, věnuje DOBROMANUÁL (příloha č. 1), ve kterém naleznete nejen rozpracované jednotlivé kroky, ale také příklady z praxe. V následujících řádcích proto uvedeme jen stručné shrnutí.

Podpora dobrovolnické činnosti může probíhat v prostředí veřejné správy dvěma způsoby:

- Podpora zapojování zaměstnanců do dobrovolnictví v pracovní době = organizační (firemní) dobrovolnictví, CSR

Organizace informačně, organizačně i zdrojově podporuje své zaměstnance, aby ve své pracovní době dobrovolně poskytovali svoji pomoc ve vybraných oblastech, a poskytují jim k tomu podmínky. Organizace hradí náklady s tím spojené (práce/čas) a dobrovolnickou činnost uznává a oceňuje. Organizace může dále finančně podporovat samotný výkon dobrovolnické činnosti, například pořízením pomůcek, potřeb a materiálů. Takový organizační dobrovolník vykonává dobrovolnickou aktivitu nikoli jako soukromá osoba, ale jako zaměstnanec dané organizace. Organizační dobrovolnictví se může prolínat například s teambuildingem.

- Podpora zapojování zaměstnanců do dobrovolnictví mimo pracovní dobu

Organizace většinou informačně či koordinačně motivuje své zaměstnance, aby se zapojovali do dobrovolnictví ve svém volném čase. Organizace tak nehradí práci a čas dobrovolníka, ale i zde může hrát roli finanční podpora, a to ve formě různých příspěvků, například na dopravu, stravu, pracovní pomůcky, materiál apod. Takovýto dobrovolník vykonává dobrovolnickou činnost i jako soukromá osoba, nikoli jako zaměstnanec organizace. Dobrovolnictví mimo pracovní dobu velmi efektivně podporuje navazování osobních vztahů a přátelství.

Na samém začátku se musí veřejnosprávní zaměstnavatel (vyjma organizací se zaměstnanci ve státní službě), který se chce věnovat podpoře dobrovolnictví rozhodnout, zda bude chtít podporovat dobrovolnictví pouze mimo pracovní dobu/služební dobu a vystupovat tak spíše jako zprostředkovatel informací, nebo bude chtít zařadit dobrovolnictví mezi akceptovatelné překážky v práci ze strany zaměstnance.

Jako další krok je nutné definovat potřeby, a to nejen na straně vedení zaměstnavatele, ale také zjistit poptávku zaměstnanců a nabídku dobrovolnických aktivit v dané lokalitě.

Následuje výběr dobrovolnických programů nebo projektů, které budou zaměstnancům nabídnuty. Mimo samotného výběru je nutné také vyhodnotit, jakým způsobem a zda vůbec bude zajištěno pojištění (této oblasti se více věnuje příloha č. 1 DOBROMANUÁL kapitola 9)

Před samotným zahájením výkonu dobrovolnictví je nutné vždy podrobně informovat zaměstnance nejen o specifikách jeho činnosti a samotné organizaci akce, ale je potřeba také upozornit na možná rizika a způsoby zajištění pojištění. V neposlední řadě se také doporučuje upozornit na další dopady pro výkon veřejně prospěšných činností vyplývající z pracovněprávního vztahu zaměstnance (příloha č. 1 DOBROMANUÁL kapitola 8.1.3. a 8.2.3.). Jaké zvolit formy komunikace se zaměstnanci, jaký způsob předání informací motivuje více či méně přehledně shrnuje příloha č. 2 Nástroj pro vyhodnocování vztahu mezi jednotlivými formami intervence a aktivitou osob v zapojených organizacích.

4. Jaký má podpora dobrovolnictví/CSR dopad

Evaluace projektu Dobrovolnictví ve veřejné správě prokázala prospěšnost podpory dobrovolnických/CSR aktivit pro zapojené organizace veřejné správy.

Projekt vedl ke zvýšení intenzity účasti v dobrovolnictví a také ke zvýšení povědomí o dobrovolnictví jak o dobrovolnických příležitostech v lokalitě, tak v organizaci, kde působil. Podpora dobrovolnictví pomohla k prohloubení spolupráce s lokálními sociálními partnery, což dokazuje nárůst počtu spolupracujících sociálních partnerů. Výsledky evaluace také poukázaly na blahodárný vliv dobrovolnictví na pracovní prostředí – posílila se komunikace uvnitř organizace. A taktéž naznačily zvýšení pracovní motivace a zájmu o dění v organizacích jako důsledek rozvoje dobrovolnictví (prokázalo se pouze nepřímo v rámci rozhovorů). Projekt se také zabýval otázkou, zda dobrovolnická činnost pracovníků veřejné správy může vytvářet interní úspory veřejných zdrojů. Ekonomická analýza na modelových příkladech tuto úsporu dokládá.

Evaluace ukázala, že pro rozvoj organizačního dobrovolnictví/CSR je klíčová osoba koordinátora. Je potřebné nejen zřídit tuto pozici, ale také nalézt osobu, která bude komunikativní a svým entusiasmem strhne i ostatní zaměstnance. Jednotlivá opatření pro podporu dobrovolnické činnosti (způsob předání informací, zakotvení podpory CSR apod.) u svých zaměstnanců však musí vždy zvolit každý úřad na míru svému prostředí.

Podrobné výsledky evaluace naleznete ve výstupu Závěrečná evaluační zpráva.

5. Systémová doporučení pro další rozvoj

Z evaluačních zjištění vyplynula mnohá doporučení, jak zlepšit a pomoci dobrovolnictví podporované ze strany zaměstnavatele v České republice. Dovolujeme se zde odkázat na výstup projektu Systémová doporučení, který podrobně rozepisuje všechny cesty, jak dobrovolnictví/CSR pomoci. Níže jsou shrnuty základní body:

- Cestou, jak umožnit podporu dobrovolnictví/CSR v pracovní době u zaměstnanců ve státní službě, což v současné době není možné, by byla pouze novelizace zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, v platném znění (dále jen „zákon o státní službě“), který by přesně vymezil počet hodin, které by zaměstnanec mohl touto činností strávit. Další možností je prostřednictvím kolektivní dohody vyššího stupně vymezit formu překážky v práci s náhradou platu v podobě dne/hodin určených výlučně pro výkon veřejně prospěšné činnosti.
- Systematická osvěta a propagace dobrovolnictví
 - směrem k pracovníkům veřejné správy jako potenciálním dobrovolníkům s cílem zvýšit zapojení dobrovolníků do dobrovolnictví,
 - směrem k představitelům veřejnosprávních organizací, zejména samospráv, jako zastřešujícím subjektům dobrovolnictví v komunitách, regionech, oblastech s cílem posílit komunikaci o potřebách a problémech v oblasti dobrovolnictví se všemi relevantními partnery (neziskovými organizacemi, vlastními organizacemi, dobrovolníky i širokou veřejností),
 - v této souvislosti na systémové úrovni doporučujeme, aby Ministerstvo vnitra ČR převzalo a dále spravovalo webovou platformu Dobrovolnik.net (resp. Dobrovolnictvi.net), která obsahuje unikátní e-learningové kurzy pro dobrovolníky a koordinátory dobrovolnictví, od Ministerstva práce a sociálních věcí.
- Systémové vzdělávání v oblasti dobrovolnictví a jeho koordinace pro zaměstnance veřejné správy, proto doporučujeme
 - zveřejňovat příležitosti ke vzdělávání a poskytovat informační podporu o možnostech vzdělávání veřejné správě, například také prostřednictvím nově vznikajících regionálních dobrovolnických center a zároveň jejich prostřednictvím umožnit vzdělávání v oblasti dobrovolnictví i pracovníkům veřejné správy,
 - zařadit vzdělávání koordinátorů do individuálních rozvojových plánů relevantních pracovníků (či jiných podobných dokumentů). Řada neziskových organizací dnes nabízí širokou škálu akreditovaných kurzů a dalších vzdělávacích aktivit pro koordinátory dobrovolníků, od úplných základů přes supervize až po vysoce odborné kurzy, které mohou být jednodenní i vícedenní.
- Doporučujeme zavést nepřímou veřejnou podporu dobrovolnických programů z daní podle vzoru Slovenské republiky. Právníkové osoby zde mají možnost asignovat 2 % daně z příjmů fyzických a právnických osob, kterou upravuje zákon č. 595/2003 Sb., o dani z příjmů. Tato 2 % daně lze poskytnout příjemci a použít pro účely, mezi které patří organizování a zprostředkování dobrovolnické činnosti. Zákon o dani z příjmů dále

umožňuje asigovat 3 % daně z příjmu pro ty dobrovolníky, kteří vykonávali dobrovolnou činnost minimálně 40 hodin. Stejně obce mohou dobrovolníkům, kteří vykonávají činnost ve prospěch obce, poskytnout finanční výhodu, resp. snížení nebo osvobození od poplatku za komunální odpad a drobné stavební odpady. V poslední větě se jedná o dobrou ukázkou toho, jak může vypadat podpora dobrovolnictví napříč komunitou.

6. Přílohy

6.1. DOBROMANUÁL – Manuál pro pilotáž dobrovolnických programů ve veřejné správě

Revidovaný DOBROMANUÁL je externí přílohou metodiky.

6.2. Nástroj pro vyhodnocování vztahu mezi jednotlivými formami intervence a aktivitou osob v zapojených organizacích

Nástroj je externí přílohou metodiky.