

Strategický plán na období 2018 - 2020

Života bez bariér, z.ú. , adresa: Lomená 533, 509 01 Nová Paka, IČ: 26652561, DIČ: CZ26652561

Neziskový sektor zkr. NNO "neziskovka" je navenek pojímán jako společenství lidí, které cosi tvoří, nějak funguje, přitom se musí chovat, aby uspělo jako perfektně fungující firma. Její činnosti nejsou měřitelné kusy, počty výrobků. Okolím je vnímáno dosaženými skutky ve formě pomoci v sociální sféře jednotlivci. Neziskovka je ve stálém hledáčku veřejnosti a kontrolních systémů, protože je financována z veřejných zdrojů státních, krajských, městských, nadačních, pomocí darů firem, jednotlivců a jen málo vlastními zdroji. Aby byla životaschopná, musí mít dobře nastavený vnitřní systém organizační, kontrolní, rozvojový.

1) Vize

Neziskový sektor Život bez bariér, z.ú. (ŽBB) je od roku 2015 zapsaným ústavem. Od roku 2004 usiluje o naplňování potřeb lidí se zdravotním postižením a seniorů a pomáhá jim se začleněním do společnosti.

2) Poslání

Dlouhodobým záměrem je vybudování centra komplexních služeb pro osoby se zdravotním postižením, seniory i veřejnost v prostorách Centra Klášter v Nové Pace.

3) Analýza současného stavu organizace

a) Umístění

Organizace sídlí a provozuje celkovou činnost v Nové Pace, Královéhradeckém kraji. K dispozici má 3 místa pro výkon činnosti a aktivit: Centrum Vyšehrad, ulice Na Vyšehradě 1205 (skladové prostory materiálů), Sídlo, ul. Lomená 533 (administrativní zázemí organizace), Centrum Klášter, Opolského 165,148,144 (areál se třemi budovami pod názvy Denní stacionář 3, Centrum bez bariér 2, Klášter 1, ve kterých jsou poskytovány veškeré činnosti a aktivity organizace.)

Sídlo organizace: Lomená 533, 509 01 Nová Paka

b) Právní forma:

Život bez bariér, z.ú. je zapsaným ústavem a je nestátní neziskovou organizací. Je zapsán v rejstříku ústavů, vedeného Krajským soudem v Hradci Králové oddíl U, vložka 31. Hlavními orgány zapsaného ústavu je správní rada a dozorčí rada. V letech 2004-2014 měla organizace právní formu občanské sdružení.

c) Historie:

Zakladatel organizace prodělal v roce 1998 vážný úraz páteře a míchy. Po úraze se Josef Fučík aktivně začal věnovat hledáním informací jak lze žít s úrazem tohoto typu, získal mnoho lidí, kteří informace sdíleli, vznikala forma společenství lidí s podobným osudem a v roce 2004 bylo založeno občanské sdružení pod názvem Život bez bariér. Nejprve malá neziskovka s pěti zaměstnanci a činností věnující se sportu, půjčování kompenzačních pomůcek. V průběhu několika let se organizace rozrostla jak činností a zaměřením, tak budováním vlastního zázemí. V současné době skýtá do 50 ti zaměstnanců, má více než 100 klientů. Hlavní činností se staly sociální služby pro lidi se zdravotním postižením určených cílových skupin a věku a zaměstnávání lidí se zdravotním postižením. Realizuje projekty tvořící doplňkové činnosti např. půjčovna kompenzačních pomůcek, besedy pod názvem "Prevence proti úrazům", bezbariérovost, kulturní a sportovní aktivity, vzdělávací programy a další dle potřeb a poptávky zájemců.

Na tyto aktivity byly potřeba důstojné prostory, proto organizace v letech 2005-2009 působila v objektu pronajaté bývalé městské školky, kterou opravila. (Centrum Vyšehrad). Z nedostatku prostor pro vlastní činnost na splátky v roce 2006 zakoupila organizace opuštěný areál bývalé nemocnice v Nové Pace (Centrum Klášter). V průběhu let 2009 - 2011

se podařilo opravit 2 ze tří budov. Nyní jsou kapacitně zaplněny a organizace připravila rozsáhlý projekt revitalizace komplexního centra tzn. oprava posledního největšího objektu bývalého klášterního objektu. č.144. Na projekty získala organizace dotaci prostřednictvím EU fondů (IROP). Výsledkem by mělo být rozšíření sociálních služeb dle poptávky a v souladu s komunitním plánováním okolních měst obcí a v souladu s plánováním Královéhradeckého a Libereckého kraje.

d) Služby, činnosti, projekty

A) Hlavní činností organizace je poskytování registrovaných sociálních služeb pro lidi s různým typem zdravotního postižení ve věku od 16 ti let a služby pro seniory.

- **odborné sociální poradenství (OSP)** určeno pro lidi se zdravotním postižením a jejich rodinám. Poradenství konkrétně obsahuje: zprostředkování navazujících služeb, poradenství v oblasti orientace v sociálních systémech a v oblasti vzdělávání, pomoc při vyřizování běžných záležitostí a obnovení či upevnění kontaktu s přirozeným prostředím. V roce 2017 bylo poradenství rozšířeno pro cílovou skupinu osoby v krizi (laické pečující).

- **sociální rehabilitace (SR)** - nácvik dovedností pro zvládání péče o vlastní osobu, soběstačnost a další činnosti vedoucí k sociálnímu začleňování, zprostředkování kontaktu se společenským prostředím, výchovné, vzdělávací a aktivizační činnosti, pomoc při uplatňování práv oprávněných zájmů při obstarávání osobních záležitostí.

- **denní stacionář (DS)** - pomoc při zvládání běžných úkonů péče o vlastní osobu, pomoc při hygieně nebo poskytnutí podmínek pro osobní hygienu, poskytnutí stravy, výchovné a aktivizační činnosti, zprostředkování kontaktu se společenským prostředím, sociálně terapeutické činnosti, pomoc při uplatňování práv oprávněných zájmů a při obstarávání osobních záležitostí.

B) Zaměstnávání lidí se zdravotním postižením

Pracovní integrace je jednou z nepřirozenějších forem začleňování dospělých lidí s různým typem zdravotního postižení do společnosti. Nabídkou naší organizace je forma rozmanité práce s různými druhy materiálu, rozšíření manuální schopnosti, pracovních návyků, uplatnění pracovních postupů, zapojení vlastní fantazie, kreativita, ale i pracovní příležitosti v oblasti administrativy a dalších profesí .

C) Doplnující činnosti vztahující se k sociálním službám

- **půjčovna kompenzačních pomůcek (KP)**. Forma poradenské činnosti v oblasti zápůjčení kompenzačních a rehabilitačních pomůcek pro zlepšení mobility a zdravotního stavu zájemce. Určeno bez rozdílu věku a míry postižení. Jedná se o široký sortiment pomůcek, bez kterých se osoba se ztrátou mobility neobejde nebo osoba , která nemá v určité době vlastní pomůcku k dispozici a je odkázána na pomoc osoby blízké. Určeno i pro osoby, které prodělali úraz a potřebují pomůcku po dobu rehabilitace.

- **sportovní aktivity** zaměřené na rozvoj fyzické podpory jedinců, zajišťující i psychickou labilitu osob se zdravotním postižením. Nejedná se o vrcholové sporty, nýbrž přizpůsobené věku, zdravotnímu, mentálnímu či duševnímu postižení handicapovaných. Většinou se jedná o skupinové sporty neregistrované a nebo registrované ve spolupráci s jinou organizací.

- **kulturní aktivity** zaměřeny na rozvoj a schopnosti jedinců v oblasti zpěvu, recitace, divadla , tance či vlastního hudebního zaměření. Jedná se o cíleně připravované aktivity pod dozorem, určeny k představení umu klienta na veřejnosti.

D) Projekty související se sociálními a doplňkovými službami

- **prevence proti úrazům (PPÚ)**, besedy handicapovaných pro mladé zájemce (školy základní, aj.), jejichž cílem je informovat zdravé jedince o tzv. životu s handicapem.

- **bezbariérovost** s cílem upozornit veřejnosti a samosprávy na bariéry ve svém okolí. Týká se převážně objektů, komunikací. Tzv. mapování bariér, vkládání podnětů online na dostupné portály, hledání řešení nápravy, v tom je cíl projektu.

- **vzdělávání** vlastních zaměstnanců a klientů, formy besed, seminářů a konferencí pro zaměstnance, přednášky pro klienty cíleně zaměřené ke zdravotnímu handicapu, přednášky určené pro rodiče klientů, pro osoby pečující o handicapované, tematické přednášky.

- **projekty mezinárodního charakteru** určené k získávání příkladů dobré praxe, profesionálnímu přístupu ke stávajícím činnostem a aktivitám. Jedná se o dlouhodobé projekty. Organizace v rámci rozvoje se soustředí na rozvoj a hledání informací i jinde dle finančních možností a stávajících výzev podpory.

E) Jiné

- **projekty učené na rozvoj** a údržbu objektů, profesionalizace vozového parku organizace, zajištění bezpečnosti objektů, opakovatelná údržba prostor sloužící k činnosti a aktivitám organizace.

- **projekty na ostatní vzdělávání zaměstnanců.** Dle zákona povinná vzdělávání pracovníků v sociální oblasti, opakující se vzdělávací kurzy administrativních pracovníků pro řádnou administrativní činnost, vzdělávací programy pro pracovníky, kteří připravují rozvojové projekty organizace, povinné roční vzdělávání dle zákona (školení řidičů, bezpečnost práce aj.)

- **rozvoj, součinnost a spolupráce v ostatních oblastech** např. účast v rámci spolupráce s jinými organizacemi, (např. Kooperace POV, Regio produkty, účast ve výborech samospráv a dalších institucích, samovzdělávání aj.).

- **vlastní vývoj** zaměřený na modernizaci a účelnost stávajících dostupných kompenzačních pomůcek. (vývoj nového elektrického invalidního vozíku, podpůrného příslušenství).

- **ochrana práv postižených a boj proti diskriminaci.** Hledání kompromisu ve smyslu dostupnost osobních vozidel v ČR pro řidiče na elektrickém invalidním vozíku, podávání námitek připravovaných legislativních zákonů a další.

e) Organizační struktura

tabulka založena, zveřejněna na nástěnce v prostorách sídla organizace

A) Zaměstnanci:

Organizaci tvoří na HPP a DPP. Ředitel určuje chod a rozvojové plány organizace, spolupracuje s vedoucí sociálních služeb, mistrovými dílen, účetní, mzdová účetní, správcem objektů, správcem sítí, webmastrem). Přímo podřízenými pracovníky jsou sociální pracovníci, pracovníci v sociálních službách, dělníci, údržbáři, uklízečky, pomocný personál.

Příklady::

Ředitel pravidelně navštěvuje osobně střediska organizace, nepravidelně jedná osobně s každým zaměstnancem pro vlastní přehled. Podněty od zaměstnanců řeší na poradách v nejbližším termínu.

Každý vedoucí střediska odpovídá za správný chod jednotlivých středisek. Kontrola, komunikace a funkčnost organizace je zajištěna pravidelnými poradami vedení, administrativních pracovníků, středisek mim jednou za měsíc a, jednou (nebo dle potřeby) poradou všech zaměstnanců. Z porad jsou vedeny zápisy s úkoly termíny a odpovědnost za řešení. Vedeno písemnou formou a předáváním emailovou podobou těm, kterých se zápisy týkají. Úkoly z porad jsou při následné poradě kontrolovány a vyvozeny závěry. (písemně založeno v kanceláři sídla organizace, elektronicky u ředitele nebo vedoucích pracovníků středisek). Náhodně jsou předávány zaměstnancům v průběhu roku dotazníky k vyplnění se zaměřením na určitou oblast fungování organizace. Výstupy jsou analyzovány.

B) Finanční situace:

Nastavení finančního plánu připraví ředitel s týmem (účetní, vedoucí sociálních služeb, popř. přizváni další zástupci vedení středisek). Ředitel na začátku kalendářního roku přednese plán správní radě, po schválení tým pracuje dle stanoveného plánu a harmonogramu např.

1) Říjen daného roku - vytvoření rozpočtu na následující rok, který se skládá z dílčích rozpočtů středisek. (písemně zpracováno, založeno v sídle organizace, elektronicky u ředitele, v tištěné podobě na nástěnce v sídle organizace.) U NNO složitější situace, neboť není známo, kolik financí organizace získá pro daný rok. Je dobré mít v záloze možnost získání krátkodobého úvěru na financování mezi dotacemi nebo soukromou osobu nebo jiné instituty, které mohou půjčit krátkodobě. Žádné rezervní fondy většinou nejsou k dispozici.

2) Březen- duben následujícího roku je předložena výsledovka, rozvaha z roku předešlého a je nástrojem pro posouzení stavu financí pro daný rok. (založeno v písemné podobě u účetní, elektronicky u ředitele)

3) v průběhu roku jsou plánované rozpočty základem pro financování sociálních služeb, protože financování sociálních služeb je vícezdrojové. Kromě stálých dotací je nutné hledat další finanční zdroje prostřednictvím grantů na pokrytí nákladů sociálních služeb. Veškeré pohyby a stavy financování jsou zaznamenávány v systému KISSOS, OK systém. Ostatní finance na projekty či střediska organizace jsou finance rozděleny dle výzev nadací, nadačních fondů, jiných výzev. Nedílnou součástí financování organizace jsou dotace v rámci §78 na zaměstnanost od Úřadu práce a předpoklad vlastních tržeb. (písemně založeno v kanceláři sídla organizace, elektronicky u ředitele organizace, v tištěné podobě na nástěnce v sídle organizace.) Projekty, které v průběhu roku nejsou stabilní jsou tlumeny, naopak projekty výdělečné zachovány nebo rozvíjeny. Postupně se dle rozvojového plánu hledají finance pro rozvoj organizace a to zajištění nových projektů s pomocí EU fondů a jiných grantových výzev. Výhodou některých grantů je pro NNO financování až 100% vynaložených nákladů na projekt. Organizace se soustředí na dlouhodobé projekty typu KP, PPÚ, bezbariérovost, které nejsou finančně náročné, ale podpůrné k sociální činnosti. Navenek líbivé, neziskovku prezentují. V průběhu roku je pravidelně sledována mzdová politika, měsíční sledování stavu a mezd zaměstnanců s ohledem na rozpočet (mzdové tabulky založeny u mzdové účetní, elektronicky u ředitele organizace). Pravidelně aktualizovány a diskutovány na poradách vedení. Dále v průběhu roku hledání nových finančních zdrojů v rámci zaměstnanosti (SÚPM - tvorba nových pracovních míst atd.)

4) Září - říjen následujícího roku je provedena analýza plánovaných financí a zajištěných či předpokládaných financí do konce roku. Úspory některých středisek jsou využity na pokrytí schodku jiných středisek. Rezerva na nadcházející rok většinou není k dispozici.

f) Analýza podstatného okolí

Zahrnuje analýzu makrookolí a analýzu mikrookolí

A) Makrookolí - globální prostředí organizace.

V současné době **politický faktor** (stabilita v rámci kraje a státu), stabilita v rámci samospráv. Stav důležitý pro naši organizaci, protože kraj je registrátorem služeb ŽBB, stát dotuje převážnou část činností, samosprávy přispívají na činnosti a aktivity. **Ekonomický faktor**- nedostatek kvalifikované pracovní síly dle našich požadavků hlavně se zdravotním postižením. Jsme organizace zaměstnávající více než 50 % lidí se změněnou zdravotní schopností. Dalším faktorem je neustále se měnící metodika financování sociálních služeb, dlouhé lhůty výplat dotací. **Sociálně společenský faktor** - nekalá konkurence v oblasti zaměstnávání lidí se zdravotním postižením. Spolupráce s místní samosprávou je na dobré úrovni. **Technologický faktor**, zvyšující se náročnost obsluhy software (elektronické podpisy, datová schránka atd.) Nároky na administrativní pracovníky, zátěž psychická, zvýšené kontrolní systémy, zpracování statistik atd.

B) Mikrookolí - organizace podobného zaměření

Sportem proti bariérám z.s. ve Staré Pace- organizace vzniklá odtržením od Života bez bariér v roce 2005, zprvu kopírující služby naší organizace. V současné době zaměstnává lidi se zdravotním postižením, má sociální službu osobní asistenci, provozuje sportovní aktivity, buduje vlastní zázemí pro rozvoj služeb typu bydlení.

Dům pro seniory v Nové Pace - příspěvková organizace města Nová Paka, pobytové služby pro seniory, kapacita 65 lůžek, dále provozuje doplňkové aktivity typu muzikoterapie, zčásti společenské aktivity. Spolupracuje se Životem bez bariér, z.ú.

Svaz tělesně postižených v Nové Pace - pobočka pražského Svazu tělesně postižených, organizace zaměřená na aktivity seniorů, spojené s kulturními aktivitami, společenskými aktivitami, pořádá výlety, setkání, spolupracuje se Životem bez bariér, z.ú.

Jednota Bratrská- církevní organizace zaměřená na služby pro matky s dětmi, školství, organizuje kulturní akce. Spolupracuje se Životem bez bariér, z.ú.

g) SWOT analýza

Představuje systémovou analýzu spočívající v porovnání silných a slabých stránek organizace s případnými hrozbami.

A) Silné stránky:

- kvalitní nabídka služeb
- dobře vybavené a bezbariérové prostory, vlastní vozový park
- kvalifikovaní a proškolení zaměstnanci
- finančně dostupné služby pro klienty
- dobrá spolupráce s kraji a samosprávami měst a obcí
- spolupráce se zahraničními partnery

B) Slabé stránky:

- fluktuace zaměstnanců (nízké platové ohodnocení)
- nedostatek vlastních finančních zdrojů

C) Příležitosti:

- flexibilita- schopnost reagovat na potřeby cílových skupin
- získávání finančních zdrojů z EU
- navazování spolupráce s dobrovolníky a ostatními organizacemi
- dobrá pověst organizace, zpětná vazba

D) Hrozby

- nedostatek financí z důvodu neefektivního rozdělení finančních prostředků státem, krajem a dlouhé lhůty vyplacení dotací
- ztížená administrativa, státní legislativa stále se měnící , kontrolní vnější systémy

Silné stránky spatřujeme v kvalitě služeb, vedoucích i ostatních pracovníků v organizaci a v prostředí, ve kterém jsou služby i činnosti poskytovány. Slabou stránkou je fluktuace pracovníků, nestačící krok s hardware a software technikou. Příležitosti vidíme v čerpání finančních zdrojů z EU či formou stálých donorů. Hrozby jsou evidentní v nesystémovém rozdělování dotací pro činnosti organizace a jejich zdlouhavé vyplacení. Nedostatek finančních nabídek pro neziskový sektor v rámci zajištění půjčky, předfinancování.

h) Formulace hlavních cílů a plán činnosti

A) Strategické cíle:

- 1) stabilita organizace tzn. profesionalizace týmu, dobré platové ohodnocení (srovnatelné s průměrným platem ve státě), zajištění postupné finanční rezervy organizace
- 2) udržení stávajících sociálních služeb s postupným zvyšováním kapacity a financí na služby. Udržitelnost stávajících doplňkových programů a projektů, které jsou samofinancovatelné. Ostatní dle uvážení omezit nebo zrušit. Zajištění lukrativních zakázek pro výrobu a tím zajištění vlastních finančních zdrojů dílen.
- 3) profesionalizace hardware, software a zabezpečení dat organizace. Soustředit se na dodržování GDPR.
- 4) zajištění vzdělávání pracovníků (povinné vzdělávání), samovzdělávání a rozvoj vzdělávání v oblastech směrem k pracovním náplním zaměstnanců v sociální oblasti a administrativě.
- 5) zajištění dostupného vozového parku pro výkon činnosti v sociálních službách (elektromobil), zajištění důstojných prostor pro sociální služby, které organizace hodlá rozšířit (odborné sociální poradenství, sociální rehabilitace, denní stacionář)
- 6) realizovat projekt na revitalizaci objektu bývalého kláštera č.144 v programovacím období 2016-2020. Cílem je zajištění dalších prostor pro poskytování sociálních služeb.
- 7) udržovat kontakt a spolupráci se stávajícími donory a hledání nových zdrojů financování organizace.
- 8) udržet kontakt se stávajícími zahraničními partnery (Polskem, Švýcarskem), postupně rozvíjet novou spolupráci se Slovenskem a dalšími.

K dosažení cíle je nutné, aby zaměstnanci byli v kolektivu spokojeni, byli loajální vůči organizaci, uplatňovali vlastní kreativitu a měli možnost využít benefity organizace pro ně určené. (založeno ve složce směrnice v sídle organizace, elektronicky u ředitele organizace) .Profesionalita zaměstnanců, jejich vzdělávání a sebevzdělávání je základem rozvoje a úspěchu organizace.

B) Strategické způsoby:

- 1) Soustředit se na součinnost se strategickými plány spolupracujících organizací, na komunitní rozvojové plány okolních měst a obcí. Navazovat na střednědobé plány krajů Libereckého a Královéhradeckého. Sledovat směr a ubírat se dle nadnárodního plánu MPSV . (k nahlédnutí na webových stránkách kraje, státu, města a ostatních.)
- 2) soustředit se na zviditelnění organizace formou prezentací v médiích, tisku, na webech donorů a spolupracujících organizací. Pomocí vlastního webmastra prezentovat profesionálně na webu www.zbb.cz vlastní činnost, cíle. Základ úspěchu směrem navenek.

C) Finanční plán:

Organizace postupně splácí nedoplatky a dluhy z minulého období. (revitalizace objektu Centrum bez bariér, náklady s přípravou realizace projektu Centrum bez bariér II a Komunitní centrum Nová Paka). Příjmy hodlá zajistit vlastními novými zakázkami v dílnách, efektivním plánováním výroby, kalkulací vlastních výrobků a služeb, zvýšením tržeb. Navázání spolupráce s organizacemi z okolních států formou nových dotačních titulů nejlépe 100% hrazených z dotace. Intenzivní jednání s kraji a samosprávami o navýšení dotací na náklady související s poskytováním sociálních služeb a dále využití vlastních zdrojů jakými jsou např. FWE.

D) Řízení a kontrola

1) Správní rada je tříčlenná, na svých zasedáních kontroluje činnost, rozhoduje v rámci strategie organizace. .
Kontrolním orgánem je tříčlenná dozorčí rada.. Volby do orgánů se předpokládají v prosinci 2019.

2) Ředitel je statutárním zástupcem a má na starosti celkové vedení organizace. Je odpovědný správní radě, vystupuje navenek za organizaci, musí mít přehled o práci podřízených, vědět, kde a jakým způsobem podřízené zkontrolovat, mít jistotu vlastního týmu.

Konkrétně:

- **personální** - organizace musí mít jasně stanovená pravidla v personalistice, (směrnice na skupiny zaměstnanců dle vzdělání, délky odpracovaných, let, určení pozice i s ohledem na zdravotní stav)

- **účetní** - propojenost ve vícezdrojovém financování, přesné směrnice, pokyny, sounáležitost týmu, předávání podkladů pro externí účetní firmu.

marketingové- důležitá část strategie NNO. Vícezdrojové financování je nevýhodou. Hledat nové donory, hýčkat ty stávající, prezentovat se navenek, aby firmy či donoři měli k NNO důvěru. Mít vlastního webmastra, který sděluje novinky veřejnosti, prezentuje firmu navenek tiskovými zprávami, videi, fotodokumentací atd.

vedení jednotlivých středisek - mít nastavené a propojené systémy středisek, které se doplňují, zajištění pravidelné komunikace s vedením (zápisy z porad v písemné podobě založeny v sídle organizace, elektronicky u ředitele organizace nebo vedoucího daného střediska)

zastupitelnost pracovních pozic je základem chodu organizace. Cílem je vyčlenit jednotlivé pracovníky, aby se naučili alespoň zčásti agendu dalšího.

4) Závěr

Základem profesionality organizace jsou lidské zdroje, kde tým je tvořen zaměstnanci nehledíc na sebe ale kolem sebe. Všichni musí být profesionály ve svém postavení, orientovat se v daném prostředí neziskového sektoru nehledě na čas a finance. Úspěšnost organizace je ve vhodném zázemí pro vlastní činnost, protože je určena lidem, kteří mají různá pohybová, duševní nebo mentální omezení. Všeobecně "neziskovka" NNO je nestálý subjekt závislý na okolí, donorech, na podpoře státu, krajů, samospráv, firem i jedinců.

Neziskový sektor je však mnohdy prodlouženou rukou v oblasti sociální, zdravotní péče. Organizace našeho typu je složitější v tom, že se kloubí nespočet aktivit, činností, prostředí, které nezapadá svou velikostí do oblasti neziskovky.

Máme jediné a to je něco, co v komerční sféře nelze získat. Všeobecné zkušenosti, předvídatelnost, rychle se orientovat, mít vnitřní poslání, nenáročnost sami k sobě a dobrý pocit, že těm , kterým služby poskytujeme nám vrací naše úsilí třeba" jen úsměvem..."

V Nové Pace dne : 1.1.2018

zpracoval: Jitka Fučíková, ředitel

Život bez bariér, z.ú.

Lomená 533, 509 01 Nová Paka
IČO: 26652561, DIČ: CZ26652561
www.zbb.cz -06-