



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Zaměstnat člověka s duševním onemocněním? Proč ne?!

Brožura pro zaměstnavatele



Jak se projevuje duševní nemoc? Může být člověk s tímto onemocněním plným zaměstnancem? Zvládne plnit své pracovní povinnosti? A jak toto onemocnění ovlivňuje jeho pracovní výkon?

Proč by chtěl člověk s tímto onemocněním pracovat? Vždyť pobírá invalidní důchod. Necítí se lépe v domácím prostředí?

Na co bych se měl připravit, když se rozhodnu zaměstnat člověka s tímto onemocněním?

Proč bych měl takového člověka zaměstnat? Co mi to přinese?

V čem potřebuje tento zaměstnanec podpořit nejvíce?



Zajímalo by mne, jaké mají ostatní zaměstnavatelé v regionu zkušenosti.

U našeho stávajícího zaměstnance propukla duševní nemoc. Co teď? Jak bych s tím měl jako zaměstnavatel naložit?

Kdo podpoří mne, když se rozhodnu člověka s duševním onemocněním zaměstnat?

Co mám dělat, když u zaměstnance s duševní nemocí dojde ke zhoršení zdravotního i psychického stavu, k návratu nemoci?

Položili jste si někdy podobné otázky? **ANO?** Pak je tato příručka určena **právě Vám – zaměstnavatelům, kteří máte zájem zorientovat se v oblasti zaměstnávání lidí s duševním onemocněním.**

Věříme, že zde naleznete užitečné informace i podněty a příručka Vám bude adekvátní podporou.

1. ZJIŠŤUJEME...



Co je duševní nemoc? Jak se takové onemocnění projevuje?

Duševní nemoc ovlivňuje prožívání člověka ve vztahu k okolí i k sobě samému. Zjednodušeně řečeno, člověk s tímto onemocněním „nemá v moci“ některé své psychické procesy, což se může projevit například:

- strachem, nedůvěrou, nejistotou;
- sníženou schopností pozornosti;
- rychlými změnami a kolísáním nálad;
- problémy s pamětí;
- změnami ve vnímání a cítění, rozmanitými představami;
- nesnadným sebezpožíváním;
- změnami v myšlení apod.

Duševní nemoc zasahuje do všech součástí života člověka, ten se tak ocitá v určité životní nepohodě. Navíc stavy, které osoba v nemoci prožívá, jsou okolnímu světu často velmi obtížně sdělitelné.

Duševní nemoc nelze zaměňovat s mentálním postižením.

Duševní nemoc nezasahuje intelektovou složku osobnosti. Je to nemoc, která nemá trvale stejný průběh a lze ji léčit.

Mentální postižení představuje celkové snížení intelektuálních schopností člověka. Takový člověk má nižší schopnost orientovat se v životě. Člověk má sníženou schopnost učit se a nedostatečnou sociální přizpůsobivost.

(Světová zdravotnická organizace)

Duševní nemoci jsou **velmi různorodé** a mají **rozdílnou míru závažnosti**. Nemoci lehčího rázu jsou relativně dobře léčitelné a omezují člověka jen do určité míry, zatímco závažnější poruchy již mají výrazný vliv na celkovou kvalitu života člověka a vyžadují dlouhodobou léčbu.

Mezi základní duševní nemoci patří poruchy spánku; afektivní poruchy (např. deprese, mánie); úzkostné poruchy (např. fobie); obsedantně kompulzivní porucha; schizofrenie; poruchy osobnosti; poruchy příjmu potravy; poruchy vyvolané účinkem psychoaktivních látek (např.: závislost na alkoholu, lécích, nealkohol. látkách).



Může člověk s duševním onemocněním pracovat?
Co když pobírá invalidní důchod?

Neobávejte se zaměstnat člověka s invalidním důchodem. I člověk, kterému je přiznána invalidita, má právo pracovat – má právo využít tzv. zbytkový pracovní potenciál. Samotným vyplácením invalidního důchodu nemůže být v tomto právu omezen. (Stanovisko ČSSZ)

„Každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací.“

(Listina základních práv a svod)



Jak ovlivňuje duševní nemoc pracovní výkon člověka?

Pokud člověk duševně onemocní, automaticky to ještě neznamená, že bude mít problémy s pracovním výkonem. U některých lidí nemusí mít nemoc na jejich pracovní výkon vliv, u některých může jejich produktivitu ovlivňovat pouze částečně.

Negativní vliv na pracovní výkon mohou mít vedlejší příznaky některých léků, kterými je nemoc léčena (farmakoterapie). Člověk je v těchto případech vystaven například únavě, snížené výkonnosti nebo somatickým potížím.

Potkají-li se však potřeby zaměstnance na straně jedné s jeho pracovními podmínkami na straně druhé, dosahuje zaměstnanec žádoucí produktivity – bez ohledu na to, zda má psychické problémy, či nikoliv.

2. UVAŽUJEME...



Proč bych měl člověka s duševním onemocněním zaměstnat?

Předpoklady k výkonu práce

Převážná většina lidí s duševním onemocněním disponuje **kvalifikačními předpoklady** (SŠ nebo VŠ vzdělání, praxe) k výkonu odborné práce. Při adekvátním zdravotním stavu a zajištění vhodných pracovních podmínek (například zkrácený úvazek, snížená pracovní zátěž, úprava pracovního režimu apod.) se tudíž mohou velmi dobře uplatnit i na kvalifikovaných místech. Naopak pomocné práce uvítají ti, kteří nemají vyšší vzdělání nebo dávají přednost činnostem s nižší psychickou zátěží.

V člověku s určitým znevýhodněním na trhu práce navíc získáte ve většině případů **motivovaného zaměstnance, který si svého pracovního místa velmi váží**, a to i v případě práce, která je pro ostatní zaměstnance neatraktivní.¹

Společenská odpovědnost firmy

Dát pracovní příležitost člověku s duševním onemocněním může být jednou z cest, jak naplnit svou společenskou odpovědnost v roli zaměstnavatele – firmy. O společenské uznání a dobrou pověst usiluje již i v České republice stále více firem, které chtějí ekonomicky růst a zároveň se chovat eticky – respektovat základní práva (tedy i právo na práci), podporovat společenský rozvoj a společensky prospěšné činnosti.

Společenská odpovědnost firem nespočívá v tom, co musí dělat, ale v tom, co mohou dělat.

¹ Zdroj: PROČ – JAK – KDE zaměstnávat lidi s duševní nemocí. O.s. Fokus Praha.

Naplnění povinného podílu zaměstnanců se zdravotním postižením

Jste-li zaměstnavatel s více než 25 zaměstnanci, patříte k těm zaměstnavatelům, kteří mají zákonem stanovenou povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši tzv. povinného podílu.

Povinný podíl = 4 % z celkového počtu zaměstnanců,
přičemž osoba s těžším zdravotním postižením se započítává jako
3 osoby se zdravotním postižením.

Více informací: zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

V tomto případě vám zákon nabízí 3 možnosti, jak povinný podíl naplnit:

- zaměstnání osoby se zdravotním postižením;
- odebírání výrobků/služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % osob se zdravotním postižením;
- odvod do státního rozpočtu.

Zaměstnání osoby se zdravotním postižením je v drtivé většině nejméně nákladnou cestou, která se vám navíc zúročí odvedenou prací nového zaměstnance.

Nižší pracovní úvazek

Potřebujete pokrýt pracovní činnosti, které svým rozsahem neodpovídají plnému úvazku? Potýkají se vaši zaměstnanci s prací přesčas? Využijte atributu sníženého pracovního úvazku.

Pro lidi s duševním onemocněním je snížený pracovní úvazek často tou správnou volbou a mnohdy i jedinou cestou k pracovnímu uplatnění.



Kdo podpoří mne, když se rozhodnu člověka s duševním onemocněním zaměstnat?

Finanční příspěvky a dotace

Úřady práce disponují nástroji aktivní politiky zaměstnanosti, kterými vám mohou v případě zaměstnání osoby se zdravotním postižením uhradit část nákladů vynaložených na zaměstnance (veřejně prospěšné práce, společensky účelné pracovní místo, příspěvek na zapracování, chráněné pracovní místo, pracovní rehabilitace). Neváhejte a obraťte se s žádostí o konzultaci na kontaktní pracoviště Úřadu práce ČR.

Další formou finanční podpory mohou být tzv. „**evropské projekty**“ (hrazené z Evropského sociálního fondu), které realizují například nestátní neziskové organizace, poradenské organizace, úřady práce, obce a města apod.

Daňové úlevy

V případě zaměstnání osoby se zdravotním postižením se vám snižuje daň o zákonem stanovenou částku – v závislosti na stupni uznané invalidity zaměstnance a velikosti úvazku.



Na co bych se měl připravit, když se rozhodnu zaměstnat člověka s duševním onemocněním?

Zaměstnáte-li člověka s duševním onemocněním, můžete se u něj setkat s:

- déle trvající adaptací na nové prostředí a pracovní činnosti;
- potřebou větší míry podpory při zapracování;
- častějšími absencemi nebo dlouhodobější pracovní neschopností;
- pomalejším pracovním tempem;
- sníženou odolností vůči stresu apod.

V některých případech se můžete setkat i se zkušeností se závislostí na psychoaktivních látkách. Je-li však člověk „zaléčen“, nemusíte mít obavy z jeho zaměstnání.

Podporované zaměstnávání může být zpravidla tou vhodnou cestou, jak minimalizovat případné negativní dopady duševní nemoci na pracovní uplatnění člověka.

3. HLEDÁME INSPIRACI A ZKUŠENOSTI...



Zajímalo by mne, jaké mají ostatní zaměstnavatelé v regionu zkušenosti.

Seznamte se s pracovními pozicemi, které místní zaměstnavatelé úspěšně obsadili právě lidmi s duševním onemocněním, i úspěšnými příklady z praxe. **Možná vás inspiroují a motivují k vlastním zkušenostem.**

Úklidové práce **Pomocný pracovník v kuchyni** **Průvodcovství** **Pracovník ostrahy** **Administrativní pracovník** **Lisovač kartonů** **Pomocná administrativní pracovníce** **Výroba dekorací** **Roznos letáků** **Pomocné práce v pekárně** **Kontrolor distribuce letáků** **Pomocný pracovník v knihovně** **Finanční manažerka** a další...

Když přišla paní L. poprvé na schůzku s pracovníkem podporovaného zaměstnávání (pracovním konzultantem), nebylo na první pohled zřejmé, z jakého důvodu vyhledala podporu. Stála před námi společenská, temperamentní a velmi komunikativní žena. Již od počátku spolupráce měla jasnou představu o svém pracovním uplatnění – chtěla pracovat jako vrátná nebo ošetrovatelka/pečovatelka.

Paní L. je vyučená kuchařka a dříve pracovala na různých pozicích (např. jako pomocná síla v kuchyni, v prádelně, uklízečka, detektiv v obchodě). Vysoké pracovní nasazení však u ní přispělo k rozvoji paranoidní schizofrenie.

Přesto chtěla stále pracovat, dle jejích slov by se „jinak doma zbláznila“. Její zdravotní stav je již několik let stabilní, pravidelně dochází k psychiatrovi, užívá léky. Od nás potřebovala podpořit především při jednání se zaměstnavateli, při kterém si byla nejistá, měla určité obavy.

Měsíc od podpisu smlouvy o službě se podařilo domluvit pohovor se zástupkyní bezpečnostní agentury, kterého se zúčastnilo více lidí s různým znevýhodněním. Paní L. svou příjemnou osobností zaujala, a získala tak práci vrátné. Velmi rychle se zaučila (bez podpory asistenta). Po zkušební době byla spolupráce s námi úspěšně ukončena a paní L. na této pozici pracuje již rok a tři měsíce.

*pracovní konzultant,
Rytmus Benešov, o.p.s.*

V naší provozovně zaměstnáváme pracovníka na úklid a topení. Jedná se o pracovitěho člověka, který si práce váží a je za ni rád, jak z finančního hlediska, tak ze společenského, „dostane se mezi lidi“.

stavební firma, Benešov

Jana je mladá slečna s duševním onemocněním. Poté, co sama dlouhodobě nemohla nalézt zaměstnání, obrátila se na nás s jasným požadavkem – najít práci jako prodavačka nebo uklízečka na poloviční úvazek. Potřebovala získat sebejistotu, naučit se, jak mluvit o své nemoci, jak komunikovat se zaměstnavatelem a jak se správně připravit na pohovor. Na pracovišti si pak osvojovala pracovní návyky a pravidelnost docházení do zaměstnání.

*pracovní konzultant,
Rytmus Benešov, o.p.s.*

„Po prvním kontaktu jsem se připojila ke skupině čekatelů a zhruba po půl roce mi byla přidělena vlastní pracovní konzultantka. Konzultantka mi pomáhala hledat práci na internetu, procvičovala se mnou pohovor, psaní životopisu a motivačního dopisu, podporovala mě při jednání se zaměstnavatelem. Každý měsíc jsem se pravidelně účastnila Job klubů, kde jsme měli příležitost diskutovat nad různými tématy týkajícími se práce a sdílet své zkušenosti. Vyzkoušela jsem si také bezplatnou praxi – úklid restaurace.“

„Během spolupráce s ‚Rytmusem‘ jsem dostala informaci o volném místě úklidu v administrativní budově v Benešově, tuto práci jsem s nadšením přijala. Nejprve jsem se na pracovišti zaučovala s podporou asistenta, ale brzy jsem dokázala pracovat naprosto sama. Chodím uklízet každý pracovní den, práce je flexibilní a mohu si ji přizpůsobit vlastním potřebám. Do práce chodím ráda, velmi mě to baví. S pomocí pracovní konzultantky bych si chtěla ještě vyzkoušet práci barmanky, protože mě tento obor vždy zajímal. Svou práci uklízečky bych si ale chtěla udržet i nadále.“

slečna Jana

Člověk, který projde psychickým problémem (a to se týká i jiných onemocnění), získá ve většině případů nadhled, je daleko chápavější k problémům ostatních lidí, v našem případě i pacientům. Je uznalý k zaměstnavateli, který se snaží přizpůsobit jeho práci, event. i pracovní dobu, úvazek.

Nemocnice Rudolfa a Stefanie, Benešov

Když nám onemocněl jeden z klíčových pracovníků managementu, ovlivnilo to zásadním způsobem chod naší organizace. Jen těžko jsme si uměli představit, že bychom bez větších problémů fungovali i bez něho. Říká se, že každý pracovník je nahraditelný, přesto ... některé zkušenosti a vědomosti je obtížné přenést a každý zaměstnavatel nerad přichází o kvalifikované, zkušené a velmi schopné kolegy. O to více jsme dnes rádi, že se nám podařilo vytvořit takové pracovní podmínky, které vyhovují oběma stranám a umožňují nám tak i nadále využívat široký potenciál jednoho z našich stěžejních pracovníků.

nestátní nezisková organizace, Benešov

Naše organizace je mojí srdeční záležitostí. Když jsem se tedy svou nemocí probíjela až do stabilizovaného stavu, velmi jsem uvítala, že mohu být i nadále platným členem týmu. Zaměstnavatel mi umožnil změnit pracovní náplň, úřad práce mi pomohl rozšířit si kvalifikaci. Většinu práce dělám z domova, takže svůj pracovní režim mohu přizpůsobit tomu, co vyžaduje můj zdravotní stav. Na oplátku se snažím, abych práci odváděla spolehlivě a včas. Ve finančním managementu jsem se našla, mezi kolegy se cítím výborně a zdá se, že jsme všichni spokojeni.

Paní P.

4. ZAMĚŠTNÁVÁME...

Máte obavy, že se zaměstnáním člověka s duševním onemocněním vystavujete více povinnostem vůči státní správě i samotnému zaměstnanci? V tomto ohledu není třeba se obávat. **V případě zaměstnání této osoby se vaše povinnosti v zásadě nijak neliší od povinností, které pro vás vyplývají ze zaměstnání jiného běžného pracovníka.**

V případě potřeby konzultace se můžete obrátit na **Rythmus Benešov, o.p.s., Oblastní inspektorát práce nebo Call centrum MPSV.**



V čem potřebuje zaměstnanec s duševním onemocněním podpořit nejvíce?

Zaměstnáte-li člověka s duševním onemocněním, je vhodné podpořit ho zejména v těchto oblastech:

- zaučení na pracovním místě;
- adaptace na nové prostředí a kolektiv nových lidí;
- komunikace;
- zvládání pracovního tempa;
- odolnost vůči stresu.

Mějte na paměti, že každý zaměstnanec je individuální jak ve svém potenciálu, tak i svých limitech. Vždy je třeba individuálně zhodnotit, co nejvíce ovlivňuje jeho pracovní činnost a následně hledat řešení – způsob vhodné podpory.

Má-li se člověk s duševním onemocněním úspěšně adaptovat na roli zaměstnance, zpravidla je přínosné respektovat následující doporučení:

- **Konkrétně definovat nadřízeného nebo kontaktní osobu**, která bude zaměstnanci práci zadávat, vysvětlovat, kontrolovat i hodnotit. Je vhodné, aby tak činila pouze jedna osoba.
- Podávat **jasné, zřetelné a srozumitelné informace** (náplň práce, zaučení, zadání úkolů apod.). Pracovník s duševním onemocněním bezesporu ocení, bude-li mít co nejvíce informací k dispozici v písemné podobě (základní pracovní postupy, kontaktní osoby, postupy řešení krizových situací apod.).

- Je-li to možné, dopřát zaměstnanci **krátké přestávky** na regeneraci sil.
- **Chovat se přirozeně**, vyhnout se způsobu chování, které by zaměstnance zvýhodňovalo nebo zviditelňovalo před ostatními pracovníky.
- **Jednat citlivě, ale otevřeně.** „Zaměstnanec s duševním onemocněním bývá citlivý na neupřímnost, respektive na zatajování informací nebo pravdy, na diplomatické „zaobalování“, jímž se dělení stává nesrozumitelným, či na obcházení problematických témat“.²
- **Pravidelně hodnotte pracovní výkon zaměstnance.** Dbejte na šetrné, ale pravdivé hodnocení. Vyhněte se přehlížení nedostatků či nekonstruktivní kritice. Dopřejte zaměstnanci pravidelnou zpětnou vazbu.

Nemusíte na to být sami! Využijte podpory Rytmus Benešov, o.p.s. – využijte **podporovaného zaměstnávání**. Pracovník organizace (pracovní konzultant, pracovní asistent) poskytne vašemu zaměstnanci i vám kvalifikovanou podporu (na pracovišti i mimo ně).

Více na www.benesov.rytmus.org



Co mám dělat, když u takového zaměstnance dojde ke zhoršení zdravotního i psychického stavu, k návratu nemoci?

Zdravotní stav zaměstnance s duševním onemocněním se může v průběhu roku měnit. Je proto důležité o těchto změnách s pracovníkem mluvit, být na ně připraveni, přizpůsobit se jim.

Většina lidí s duševním onemocněním má s touto nemocí již zkušenosti, a tak většinou pozná, když se blíží nějaká krize. V tomto období je obzvláště důležité vyjít takovému zaměstnanci vstříc a uvolnit jej k pravidelným návštěvám lékaře, v případě delší pracovní neschopnosti řešit jeho zastupitelnost, příp. upravit pracovní dobu nebo pracovní náplň.

² Zdroj: PROC – JAK – KDE zaměstnávat lidi s duševní nemocí. O.s. Fokus Praha.



U našeho stávajícího zaměstnance propukla duševní nemoc. Co teď? Jak bych s tím měl jako zaměstnavatel naložit?

Situace, ve které se nyní ocitáte, je pro vás jako zaměstnavatele zajisté nepříjemná a možná vám způsobuje i velké komplikace. Nijak významně se však neliší od situace, kdy váš zaměstnanec onemocní nějakým jiným chronickým onemocněním nebo je stížen vážnějším úrazem.

Doporučení:

- **Vyřešit zastupitelnost pracovníka** v době jeho delší pracovní neschopnosti, příp. hospitalizace.
- **Být vůči němu trpěliví a vstřícní.** Dopřát mu čas na regeneraci sil a stabilizaci zdravotního stavu.
- Ponechat mu prostor a vyčkat, až bude zaměstnanec ve stavu, kdy s vámi bude moci hovořit o svých aktuálních potřebách a limitech. Vést tyto rozhovory v duchu **vstřícné, bezpečné a otevřené komunikace.**
- **Hledat řešení,** která mu i nadále umožní být platným zaměstnancem. Zvážit úpravu pracovní doby, pracovní náplně nebo pracovních podmínek, příp. změnu pracovní pozice.



Mohu dát zaměstnanci s duševním onemocněním výpověď?

Samozřejmě. V případě ukončení pracovního poměru (ze strany zaměstnavatele nebo pracovníka) platí **stejná legislativa jako u ostatních zaměstnanců.**

5. HLEDÁME PODPORU...

Neváhejte v případě potřeby požádat o konzultaci, říci si o radu či pomoc. Podpořte tím sebe a v konečném důsledku i „vašeho“ zaměstnance s duševním onemocněním. Nemusíte na to být sami!

Podporované zaměstnávání

Metoda podporovaného zaměstnávání je realizována většinou nestátními neziskovými organizacemi a je postavena na **odborné a individuální podpoře** poskytované lidem se znevýhodněním na trhu práce na straně jedné a **vám – zaměstnavatelům** na straně druhé. Podpora poskytovaná zaměstnavatelům je zpravidla bezplatná a může mít podobu:

- **personálního poradenství** v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením (včetně poradenství v legislativních otázkách);
- **pomoci při vytváření pracovních pozic** pro zaměstnance se zdravotním znevýhodněním;
- **pomoci při vyřizování administrativních záležitostí** při přijímání těchto zaměstnanců;
- **zajištění pracovní asistence** (podpory přímo na pracovišti – např. při zapracování a zapojení zaměstnance do kolektivu);
- **pomoci při vyjednávání** finančních příspěvků;
- **pomoci s vytipováním a vytvořením nového pracovního místa** vhodného pro osobu se zdravotním postižením apod.

Rytmus Benešov, o.p.s.

– realizátor podporovaného zaměstnávání na Benešovsku a Kutnohorsku.

www.benesov.rytmus.org
www.kutnahora.rytmus.org

Máte možnost obrátit se také na:

- **Úřad práce ČR;**
- **odborného lékaře (psychiatr);**
- **rodinu a blízké osoby** pracovníka s duševním onemocněním;
- **ostatní zaměstnavatele** apod.

6. HLEDÁME DALŠÍ INFORMACE...

Pracovní portál Stejná šance

<http://www.rytmus.org/stejnasance>

Kontaktní centrum Úřadu práce – poradenská linka

https://portal.mpsv.cz/sz/call_centrum

Telefon: 844 844 803

E-mail: kontaktni.centrum@mpsv.cz

callcentrum@mpsv.cz

Úřad práce ČR

kontaktní pracoviště Benešov

<http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/kop/benesov>

Telefon: 950 101 304

E-mail: posta@bn.mpsv.cz

kontaktní pracoviště Vlašim

Telefon: 950 101 211–214

kontaktní pracoviště Votice

Telefon: 950 101 221, 263

Oblastní inspektorát práce pro Středočeský kraj se sídlem v Praze

– poradenství týkající se ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek

<http://www.suip.cz/oip04>

MUDr. Dagmar Křížková – psychiatrie a sexuologie, Benešov

Telefon: 317 728 362

MUDr. Olga Kasková – léčba návykových nemocí, Benešov

Telefon: 311 440 018, 317 728 362

Využití zdroje informací:

Hartl, P., Hartlová, H. *Psychologický slovník*. Praha: Portál, 2004.

Vágnerová, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha: Portál, 2008.

Zaměstnávání osob s duševním onemocněním. Praktické informace a tipy pro zaměstnavatele. Brno: Sdružení Práh, 2012.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění

Pracovní portál Stejná šance – <http://www.rytmus.org/stejnasance/>

Název brožury: Zaměstnat člověka s duševním onemocněním? Proč ne?!

Sestavila: Bc. Lucie Vilímková

Odborná spolupráce: MUDr. Dagmar Křížková

Grafické zpracování: Jaroslav Turek

V roce 2014 vydala obecně prospěšná společnost Rytmus Benešov



RYTMUS Benešov, o.p.s.

F. V. Mareše 2056, 256 01 Benešov

Tel.: +420 317 742 742, +420 773 391 187

e-mail: benesov@rytmus.org

<http://benesov.rytmus.org>

IČ: 27903508

bankovní spojení: ČS, a.s. 2248407399/0800