

## OCENĚNÍ FÉROVÝ ZAMĚSTNAVATEL



**Férový  
zaměstnavatel**  
Zlínského kraje

### B.3 dotazník pro nestátní neziskové organizace

V případě, že na území Zlínského kraje má vaše společnost více poboček a situace v nich je rozdílná, kladná vyjádření zaznamenávejte, pokud se uváděná skutečnost týká 80 % daných poboček.

**V dotazníku zaškrtněte výroky, které odpovídají situaci ve Vaší společnosti během posledních 12 měsíců.**

**Vyžaduje-li otázka komentář, věnujte, prosím, pozornost jeho vyplnění. Uvádějte vždy konkrétní příklady, co ve Vaší společnosti děláte a jakým způsobem, pokud možno stručně, ale výstižně.**

# 1 Spolupráce

## 1.1 Zaměstnanec jako spolupracovník

- 1.1.1 Po celé sledované období bylo minimálně jedno místo (například nástěnka, intranet, skupina na sociální síti), kde byly průběžně zveřejňovány informace o tom, jaké zajímavé či významné události v organizaci proběhly. ☐
- 1.1.2 Ve organizaci probíhala pravidelně min. 1x za měsíc porada jednotlivých útvarů/oddělení. ☐
- 1.1.3 V organizaci proběhlo min. 1x šetření spokojenosti zaměstnanců. ☐
- 1.1.4 Podněty a výsledky šetření spokojenosti zaměstnanců byly projednány vedením organizace a s případnými nedostatky bylo pracováno (*v komentáři prosím popište, jaké změny nebo opatření jste zavedli na základě podnětů zaměstnanců*). ☐
- 1.1.5 Min. 1x za uplynulých 12 měsíců proběhlo hromadné setkání vedení organizace se zaměstnanci (ať již prezenčně či on-line), kde byly zaměstnancům mimo jiné prezentovány cíle organizace pro další období. ☐
- 1.1.6 Bylo aktivně podporováno zapojení zaměstnanců do náboru nových zaměstnanců, například finanční odměnou. ☐
- 1.1.7 Nový zaměstnanec ve obdržel při nástupu do zaměstnání vždy podrobný popis náplně pracovní pozice, na kterou byl přijat. ☐
- 1.1.8 Před odchodem na mateřskou či rodičovskou dovolenou vždy proběhl výstupní pohovor mezi zaměstnancem a příslušným nadřízeným o tom, jaké jsou plány zaměstnance a jak bude pokračovat spolupráce mezi organizací a zaměstnancem. ☐
- 1.1.9 Zaměstnanci na rodičovské dovolené byli průběžně informováni o tom, co se v organizaci děje a k jakým změnám dochází, např. prostřednictvím zaslaného newsletteru, e-mailu, interních novin (*blíže prosím upřesněte v komentáři*). ☐
- 1.1.10 V organizaci proběhla min. 1x schůzka nadřízených s jednotlivými podřízenými, v rámci které se 1) hodnotil výkon zaměstnance v uplynulém období, přitom se 2) nastavily výkonové a rozvojové cíle zaměstnance pro období následující a zároveň 3) výstupy z této schůzky byly písemně zaznamenány. ☐
- 1.1.11 Součástí hodnocení pracovního výkonu zaměstnance bylo i jeho sebehodnocení, tj. zaměstnanec měl možnost se vyjádřit k otázkám, co se mu v uplynulém období povedlo a nepovedlo a co potřebuje od zaměstnavatele pro podporu svého výkonu. ☐
- 1.1.12 Zaměstnanci si mohli sami zvolit termín čerpání řádné dovolené a jejich žádosti bylo vyhověno, nebránily-li tomu závažné provozní důvody. ☐
- 1.1.13 Zaměstnanci mohli svým hlasováním ovlivnit, který dobročinný projekt či neziskovou organizaci naše organizace v daném období podpořila. ☐

**Bližší komentář k dané oblasti:**

1.1.4 Práce s podněty z dotazníkového šetření:

1.1.9 Kontakt se zaměstnanci na rodičovské dovolené:

## 1.2 Spolupráce se státní správou a samosprávou

- 1.2.1 Aktivně jsme spolupracovali s Úřadem práce ČR, např. při vyhledávání zájemců o práci, zadáváním volných pracovních míst, spoluprací při vytváření a přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek pro osoby se zdravotním postižením. ☐
- 1.2.2 Aktivně jsme spolupracovali s vedením Zlínského kraje a/nebo s vedením obce/obcí, např. formou spolupráce na projektech, účasti na realizovaných kulatých stolech, zapojením do realizovaných dotazníkových šetření (*v komentáři prosím upřesněte jak*). ☐
- 1.2.3 Dbali jsme na ochranu autorských práv, popř. průmyslových práv, např. školením zaměstnanců v této oblasti, úpravou této oblasti v interních směrnících. ☐
- 1.2.4 Neměli jsme žádné nedoplatky po lhůtě splatnosti vůči okresní správě sociálního zabezpečení. ☐
- 1.2.5 Neměli jsme žádné nedoplatky po lhůtě splatnosti vůči zdravotním pojišťovnám. ☐
- 1.2.6 Neměli jsme žádné nedoplatky týkající se daně z příjmů fyzických osob po lhůtě splatnosti vůči finančnímu úřadu. ☐
- 1.2.7 Neměli jsme žádné nedoplatky týkající se zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání po lhůtě splatnosti. ☐

### Bližší komentář k dané oblasti:

1.2.2 Spolupráce s vedením Zlínského kraje a/nebo s vedením obce/obcí:

### 1.3 Spolupráce s organizacemi v regionu

- 1.3.1 Udržovali jsme spolupráci s min. 1 školou (základní, střední či vysokou) v kraji (*v komentáři prosím upřesněte- např. se může jednat o spolupráci na výuce/odborných zkouškách, umožňování exkurzí, stáží, bakalářských či diplomových prací, odborného výcviku v organizaci, poskytování stipendií, poskytování finanční/nefinanční pomoci škole*). ☐
- 1.3.2 Aktivně jsme podporovali dobrovolnictví našich zaměstnanců (*v komentáři prosím upřesněte jak, např. zda poskytnutím neplaceného volna, placeného volna, poskytnutím materiálu apod.*). ☐
- 1.3.3 Uspořádali jsme min. 1 akci (sportovní, kulturní, vzdělávací či volnočasovou) on-line či prezenčně, do které se mohla zapojit i širší veřejnost (nejen naši zaměstnanci) (*v komentáři prosím upřesněte*). ☐
- 1.3.4 Zapojili jsme se do min. 1 dobročinné sbírky. ☐
- 1.3.5 Naši zaměstnanci se podělili o své znalosti na vzdělávací akci na území kraje (např. vystoupením na konferenci či semináři, prezentováním osvědčených postupů), které se účastnily min. 2 další organizace, které nejsou našimi zákazníky ☐
- 1.3.6 Organizace se podílela na zvelebování prostředí na území kraje mimo areál (např. na výsadbě stromů, opravě chodníků, sběru odpadků, uměleckou výzdobou nebo výmalbou). ☐
- 1.3.7 Organizace podpořila formou finančního či věcného daru nebo jiným způsobem neziskovou organizaci, zájmové či sportovní sdružení na území kraje (*v komentáři prosím upřesněte*). ☐
- 1.3.8 Organizace se podílela (finančně či nefinančně) na zmírňování následků živelní pohromy na území kraje. ☐
- 1.3.9 Spolupráce s organizacemi na území kraje byla součástí strategie organizace a byla zmíněna i v interním dokumentu, který strategii popisoval. ☐
- 1.3.10 Alespoň u jednoho z projektů, který jsme ve sledovaném období realizovali, jsme měřili i dosažení společenského dopadu a přínos pro společnost. ☐

#### Bližší komentář k dané oblasti:

1.3.1 Spolupráce se školami:

1.3.2 Aktivní podpora dobrovolnictví:

1.3.3 Akce i pro širší veřejnost:

1.3.7 Dar pro neziskovou organizaci, zájmové či sportovní sdružení:

## 2 FÉROVOST

### 2.1 Prevence diskriminace

- 2.1.1 Členové přijímací komise důsledně dbají na to, aby během přijímacích pohovorů nezazněla otázka týkající se budoucího těhotenství nebo jiné dotazy, které by bylo možno označit za diskriminující z hlediska pohlaví. ☐
- 2.1.2 Uchazečům o pracovní místo byla vždy poskytnuta zpětná vazba, proč nebyli vybráni. ☐
- 2.1.3 Zaměstnanci byli při výkonu práce vázáni etickým kodexem (organizačním či profesním). ☐
- 2.1.4 Při výběru zaměstnanců na vedoucí pozici není přihlíženo k jejich rase, etnickému původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientaci, věku, zdravotnímu postižení, náboženskému vyznání, víře či světovému názoru. ☐
- 2.1.5 V organizaci bylo realizováno anonymizované šetření, v rámci kterého se zaměstnanci mohli vyjádřit i k oblasti diskriminace či zajištění rovných příležitostí v organizaci. ☐
- 2.1.6 V organizaci bylo realizováno preventivní školení týkající se řešení šikany, diskriminace či sexuálního obtěžování. ☐
- 2.1.7 V organizaci existoval způsob, jakým mohli zaměstnanci anonymně podávat podněty či připomínky, a vedení tyto podněty projednávalo (*v komentáři prosím upřesněte, jakým způsobem*). ☐
- 2.1.8 Zaměstnanci měli možnost využít bezplatný přístup k telefonické, on-line či osobní konzultační službě zajišťované psychology, popř. psychoterapeuty, za účelem konzultace svých osobních a rodinných záležitostí. ☐
- 2.1.9 Podíl žen a zároveň i podíl mužů na vedoucích pozicích v organizaci byl min. 10 %. ☐
- 2.1.10 V organizaci byla přijata opatření, aby zaměstnanci pracující na stejných pracovních pozicích pobírali stejnou tarifní mzdu, a to bez ohledu na jejich rasu, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru či světový názor. ☐
- 2.1.11 Organizace pravidelně sleduje a vyhodnocuje rozdíly v odměňování mužů a žen na stejných pozicích. ☐
- 2.1.12 Všem zaměstnancům bez ohledu na jejich věk (např. i těm starším 60 let) bylo v organizaci umožněno další vzdělávání a rozvoj (např. formou absolvování seminářů, workshopů apod.). ☐
- 2.1.13 Zaměstnanci, kteří se nechtěli účastnit tzv. teambuildingových akcí, nebyli k účasti přímo či nepřímo nuceni, ani jinak následně v práci znevýhodňováni. ☐

#### Bližší komentář k dané oblasti:

2.1.7 Způsob podávání anonymních podnětů a jejich řešení:

## 2.2 Podpora diverzity

- 2.2.1 V organizaci byl kladen důraz na tvorbu mezigeneračních týmů *(v komentáři prosím blíže upřesněte, jak)*. ☐
- 2.2.2 Podíl osob se zdravotním postižením mezi zaměstnanci pracujícími na základě pracovní smlouvy činil minimálně 4 %, případně organizace tuto povinnost plnila A) odběrem výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů, se kterými Úřad práce ČR uzavřel dohodu o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce, či zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům, a/nebo B) odebíráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám. ☐
- 2.2.3 Stravování, které zajišťovala organizace pro své zaměstnance, zohledňovalo i specifické požadavky z pohledu jejich preferencí na základě přesvědčení či víry (například bylo v nabídce i vegetariánské jídlo). ☐
- 2.2.4 Organizace umožnila studentům učilišť, středních či vysokých škol získat u ní povinnou praxi. ☐
- 2.2.5 V organizaci pracovaly osoby, které již dosáhly stanoveného věku pro nárok na starobní důchod. ☐
- 2.2.6 V organizaci byly zaměstnány osoby, které měly sjednány kratší pracovní úvazky, než je standardní týdenní pracovní doba. ☐
- 2.2.7 Min. 15 % zaměstnanců v organizaci bylo starších 50 let. ☐
- 2.2.8 Min. 5 % zaměstnanců v organizaci bylo mladších 25 let. ☐
- 2.2.9 Se zaměstnanci, kteří již odešli do důchodu, nadále organizace udržovala kontakt, např. nabídkou účasti na setkání s vedením *(v komentáři blíže upřesněte, jakým způsobem či jakou formou)*. ☐
- 2.2.10 Podpora diverzity pracovního kolektivu byla součástí strategie organizace a byla zmíněna v interním dokumentu, který strategii popisoval. ☐
- 2.2.11 V organizaci pracovali na základě pracovní smlouvy také občané cizích států či osoby s přechodným pobytem na území ČR. ☐
- 2.2.12 V organizaci pracovali zaměstnanci přijatí po výkonu trestu. ☐

### Bližší komentář k dané oblasti:

2.2.1 Způsob podpory mezigeneračních týmů:

2.2.9 Udržování kontaktu se zaměstnanci, kteří odešli do důchodu:

### 3 ODPOVĚDNOST

#### 3.1 Odpovědnost za zdraví, bezpečí a jistotu zaměstnanců

- 3.1.1 V organizaci byla věnována pozornost ergonomii pracovišť *(v komentáři prosím upřesněte)*. ☐
- 3.1.2 Zaměstnanci absolvovali školení týkající se výkonu práce na pracovišti, jehož součástí byla preventivní doporučení z oblasti ergonomie. ☐
- 3.1.3 Zaměstnanci, u kterých to povaha práce vyžaduje, obdrželi pracovní oděv či obuv nebo ochranné prostředky nebo mycí, čistící či dezinfekční prostředky nad rámec Nařízení vlády č. 495/2001 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků. ☐
- 3.1.4 Zaměstnanci měli k dispozici uzamykatelné skříňky pro úschovu svých osobních věcí, a v případě pracovníků v kancelářích přinejmenším uzamykatelný prostor (např. šuplík u pracovního stolu). ☐
- 3.1.5 Organizace poskytovala zaměstnancům zdravotní benefity *(v komentáři prosím upřesněte jaké)*. ☐
- 3.1.6 Organizace nabízela zaměstnancům pomoc při zvládání závislostí (např. při odvykání kouření, alkoholismu, závislosti na omamných látkách). ☐
- 3.1.7 Organizace podporovala zapojení zaměstnanců do akcí na podporu pohybu (např. do práce na kole) nebo je podpořila při jejich případném boji s obezitou *(v komentáři prosím upřesněte)*. ☐
- 3.1.8 Organizace byla nápomocna zaměstnancům v případě jejich finanční tísně, např. při financování bydlení, při řešení exekucí *(v komentáři prosím upřesněte)*. ☐
- 3.1.9 Výplaty byly zaměstnancům odeslány vždy nejpozději v daný termín splatnosti. ☐
- 3.1.10 Organizace respektovala maximální počet odpracovaných přesčasových hodin dle zákoníku práce. ☐
- 3.1.11 Organizace respektovala nárok zaměstnance na odpočinek mezi směnami. ☐
- 3.1.12 Referenti služebních vozidel se účastní min. 1x za 2 roky školení ohledně bezpečnosti v silniční dopravě. ☐

#### Bližší komentář k dané oblasti:

3.1.1 Zajištění ergonomie pracovišť:

3.1.5 Zdravotní benefity pro zaměstnance:

3.1.7 Akce na podporu pohybu:

3.1.8 Pomoc v případech finanční tísně:



### 3.2 Odpovědnost za rozvoj zaměstnanců

- 3.2.1 Organizace dodržovala povinnost periodického přeškolení a přezkoušení zaměstnanců u specifických pozic, u kterých tak stanoví legislativa. ☐
- 3.2.2 V organizaci bylo podporována u zaměstnanců příprava k dosažení vyššího stupně vzdělání, např. při studiu na vysoké škole apod. *(v komentáři prosím upřesněte, jaké podmínky byly pro zaměstnance vytvořeny)*. ☐
- 3.2.3 Organizace zajišťovala pro zaměstnance jazykové kurzy či na ně přispívala. ☐
- 3.2.4 Organizace zajišťovala pro zaměstnance kurzy IT dovedností či na ně přispívala. ☐
- 3.2.5 V organizaci byl nastavený program mentoringu. ☐
- 3.2.6 Nový zaměstnanec při nástupu do zaměstnání obdržel adaptační plán nebo s ním byl proces zaškolení alespoň prodiskutován. ☐
- 3.2.7 Zaměstnanci, s nimiž bylo počítáno, že nastoupí na vedoucí pozici, absolvovali přípravný manažerský kurz, nebo jiným způsobem potvrdili manažerské vzdělání *(v komentáři prosím upřesněte)*. ☐
- 3.2.8 V organizaci byli využíváni interní školitelé. ☐
- 3.2.9 Zaměstnanci byli podporováni v prohlubování své kvalifikace, tj. v jejím průběžném doplňování, kterým se však nemění její podstata a které umožňuje zaměstnanci výkon sjednané práce. ☐
- 3.2.10 Organizace umožnila zaměstnancům rekvalifikaci a změnu profesního zaměření. ☐
- 3.2.11 Při uvolnění vedoucí pozice měli interní zaměstnanci při výběru vhodných kandidátů přednost. ☐
- 3.2.12 Organizace zajistila pro zaměstnance vzdělávací akce, které slouží jejich osobnímu rozvoji a nemají přímou vazbu na pracovní pozici (např. kurzy zvládání stresu, kurzy vaření) *(v komentáři prosím upřesněte)*. ☐
- 3.2.13 Organizace podpořila horizontální rozvoj kariéry, tj. přesun zaměstnanců mezi jednotlivými odděleními. ☐
- 3.2.14 V organizaci byl zpracováván na příslušný rok vzdělávací plán, který byl průběžně, na základě potřeby, během roku aktualizován. ☐

#### Bližší komentář k dané oblasti:

3.2.2 Podpora zvyšování úrovně vzdělání:

3.2.7 Příprava na manažerské pozice:

3.2.12 Vzdělávací akce pro osobní rozvoj (bez vazby na pracovní pozici):

### 3.3 Odpovědnost za možnosti sladování pracovního a soukromého života zaměstnanců

- 3.3.1 Pro zaměstnance bylo zajišťováno stravování (jídelna, bufet, dovoz jídla), eventuálně zaměstnanci dostávali stravenky nebo příspěvek na stravu. ☐
- 3.3.2 V objektu zaměstnavatele byla zaměstnancům k dispozici kuchyňka či obdobný prostor, kde si zaměstnanci mohli ohřát jídlo. ☐
- 3.3.3 Organizace nabízela zaměstnancům možnost využít právní poradenství ke konzultaci jejich osobních či rodinných záležitostí. ☐
- 3.3.4 Organizace nabízela benefity zaměřené na zkvalitňování využití volného času zaměstnanců, např. vstupenky do divadla, plavanky, permanentky do posilovny (*v komentáři prosím upřesněte*). ☐
- 3.3.5 Zaměstnanci organizace mohli využít k dovolené chatu, služební byt či jiný zaměstnavatelem poskytnutý objekt. ☐
- 3.3.6 Organizace uspořádala pro zaměstnance vánoční večírek nebo teambuildingovou akci. ☐
- 3.3.7 Organizace přála oslavencům k významným životním jubileím, anebo k pracovnímu výročí. ☐
- 3.3.8 Organizace přála zaměstnancům k významným životním změnám jako je narození potomka či svatba. ☐
- 3.3.9 Organizace přispívala zaměstnancům na životní pojištění či penzijní připojištění. ☐
- 3.3.10 V případě práce z domova organizace přispívala zaměstnancům na úhradu nákladů, například na internetové připojení, spotřebu energií, eventuálně v případě práce zaměstnance z coworkingového pracoviště hradila náklady s tím spojené. ☐
- 3.3.11 Zaměstnanci měli slevu na nákup produktů či služeb organizace, pokud to povaha nabízených služeb či produktů umožňovala, nebo mohli čerpat slevu u jiných nasmlouvaných subjektů. ☐
- 3.3.12 Organizace nabízela služební byty, ubytování, nebo příspěvky na bydlení zaměstnancům (případně i jejich rodinným příslušníkům), kteří nedisponovali vlastním bydlením ve sjednaném místě výkonu práce. ☐
- 3.3.13 Organizace přispívala zaměstnancům na dopravu do práce či zajišťovala jejich svoz. ☐
- 3.3.14 Zaměstnanci si mohli po domluvě zapůjčit vybavení organizace pro vlastní potřebu. ☐
- 3.3.15 Zaměstnanci si mohli za domluvených podmínek do práce vzít svého zvířecího miláčka (např. psa, kočku). ☐
- 3.3.16 Organizace zajišťovala péči o předškolní děti, či ve specifických případech o vnoučata zaměstnanců (školka, dětské skupiny, mikrosesle), nebo na ni přispívala. ☐
- 3.3.17 Organizace podporovala péči o školou povinné děti, např. umožněním dočasné nepřítomnosti zaměstnance na pracovišti z důvodu vyzvednutí dítěte ze školní družiny. ☐
- 3.3.18 Organizace uspořádala min. 1 akci pro děti zaměstnanců (např. dětské tábory, Mikuláše, Dětský den) (*v komentáři prosím upřesněte*). ☐
- 3.3.19 Organizace si min. 1x ověřila v minulých 12 měsících spokojenost zaměstnanců s poskytovanými benefity. ☐

- 3.3.20 Zaměstnavatel hledal cesty, jak vyjít vstříc individuálním potřebám zaměstnanců ohledně pracovního režimu, které vyplývaly z jeho osobní či rodinné situace (v komentáři uveďte alespoň 1 příklad). ☐
- 3.3.21 Porady byly v organizaci standardně konány v době, která je příznivá pro sladování práce a soukromí, tj. od 9 do 15 h. ☐
- 3.3.22 Zaměstnavatel (s výjimkou skutečně neodkladných krizových záležitostí) nevolal zaměstnancům, kteří neměli pracovní pohotovost či pracovní směnu, ve dnech pracovního volna a pracovního klidu a v pracovní dny po 18. hodině, a neočekával vyřizování pracovních e-mailů od zaměstnanců během dnů pracovního volna, pracovního klidu a během čerpání jejich dovolené. ☐
- 3.3.23 Zaměstnanci měli nárok na min. 1 den volna pro vyřízení osobních záležitostí během 12 měsíců, který je jim proplacen, a to nad rámec daný platnou legislativou. ☐
- 3.3.24 Min. 15 % zaměstnanců mělo možnost využívat pružné pracovní doby nebo mohlo alespoň zadat své časové možnosti, které byly zohledněny při plánování směn (v komentáři prosím upřesněte, jaký je podíl zaměstnanců, kteří tuto možnost mají). ☐
- 3.3.25 Min. 10 % zaměstnanců mělo možnost alespoň příležitostně využívat práce z domova (v komentáři prosím upřesněte, jaký je podíl zaměstnanců, kteří tuto možnost mají). ☐
- 3.3.26 Zaměstnavatel umožňoval zaměstnancům kombinovat dlouhodobě výkon práce na pracovišti a z domova/coworkingového pracoviště (v komentáři prosím upřesněte, jaká kombinace byla zaměstnavatelem podporována a také jaká byla zaměstnanci preferována). ☐
- 3.3.27 V organizaci byla využívána, nebo alespoň nabízena, možnost sdíleného pracovního místa (v komentáři blíže upřesněte). ☐
- 3.3.28 Zaměstnanci měli nárok na delší dovolenou, než je zákonné minimum. ☐
- 3.3.29 V organizaci byly zaměstnancům k dispozici sprchy či umývárna. ☐
- 3.3.30 V organizaci byla místnost nebo prostor určený k odpočinku zaměstnanců. ☐
- 3.3.31 V areálu zaměstnavatele nebo cca 10 minut pěší chůze byly k dispozici pro zaměstnance služby navíc, jako např. ordinace praktického lékaře, prodejna potravin, bankomat, masér, nebo zaměstnavatel zajišťoval pro zaměstnance služby spojené s nákupem, úklidem apod. (v komentáři prosím upřesněte). ☐
- 3.3.32 V organizaci byl k dispozici dětský koutek či místo pro přebalování a kojení. ☐
- 3.3.33 Organizace uspořádala pro své zaměstnance min. 1 kulturní akci. ☐
- 3.3.34 Organizace uspořádala pro své zaměstnance min. 1 sportovní akci. ☐
- 3.3.35 Organizace uspořádala pro své zaměstnance min. 1 výlet, kterého se mohli zúčastnit i členové rodiny. ☐
- 3.3.36 Zaměstnanci si mohli vzít dlouhodobé (v délce 1 měsíc či více) neplacené volno a následně se vrátit na původní pracovní pozici, nebo dokonce takové volno bylo částečně nebo zcela placené, a přitom nebylo vázáno na plnění pracovních úkolů. ☐
- 3.3.37 Zaměstnanci měli k dispozici neplacené parkoviště pro parkování svých osobních vozidel. ☐
- 3.3.38 V areálu organizace existovalo místo pro bezpečné uložení kol. ☐
- 3.3.39 V organizaci existoval interní dokument, který se koncepčně zaměřoval na sladování pracovního a soukromého života. ☐

3.3.40 Zaměstnavatel vycházel vstříc zaměstnancům pečujícím (formálně i neformálně) o rodinné příslušníky (v komentáři prosím upřesněte). ☐

**Bližší komentář k dané oblasti:**

3.3.4 Benefity zaměřené na zkvalitňování využití volného času:

3.3.18 Akce pro děti zaměstnanců:

3.3.20 Příklad hledání cest, jak vyjít vstříc individuálním potřebám:

3.3.24 Podíl zaměstnanců, kteří mohou využívat pružné pracovní doby, či mohou ovlivnit zadáním časových požadavků svou směnu:

3.3.25 Podíl zaměstnanců, kteří mohou využívat práce z domova:

3.3.26 Kombinace možnosti výkonu práce na pracovišti a z domova:

3.3.27 Možnost sdíleného pracovního místa:

3.3.31 Služby navíc pro zaměstnance:

3.3.40 Podpora pečujících:

**Pokud Vás napadá cokoliv dalšího, co dosud nebylo uvedeno, a pokládáte to za důležité, významné, či přínosné ve vztahu k tomu, co děláte pro Vaše zaměstnance, napište to prosím zde:**