

OCENĚNÍ FÉROVÝ ZAMĚSTNAVATEL



B.1 dotazník pro obce

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 Nový zaměstnanec ve obdržel při nástupu do zaměstnání vždy podrobný popis náplně pracovní pozice, na kterou byl přijat.
- 1.1.7 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.
- 1.1.8 Zaměstnanci na rodičovské dovolené byli průběžně informováni o tom, co se v organizaci děje a k jakým změnám dochází, např. prostřednictvím zaslání newsletteru, e-mailu, interních novin (*blíže prosím upřesněte v komentáři*).
- 1.1.9 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.
- 1.1.10 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.
- 1.1.11 Zaměstnanci si mohli sami zvolit termín čerpání řádné dovolené a jejich žádosti bylo vyhověno, nebránily-li tomu závažné provozní důvody.
- 1.1.12 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:

1.1.8 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.
- 1.2.8 Organizace poskytuje dotace na sociální služby na základě veřejnoprávní smlouvy či individuální dotace pro podporu sociální oblasti v regionu.

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 Zaměstnanci organizace se podílela na zvelebování prostředí na území kraje mimo areál organizace (např. na výsadbě stromů, opravě chodníků, sběru odpadků, uměleckou výzdobou nebo výmalbou).
- 1.3.6 Organizace podpořila formou finančního či věcného daru nebo jiným způsobem neziskovou organizaci, zájmové či sportovní sdružení na území kraje (*v komentáři prosím upřesněte*).
- 1.3.7 Alespoň u jedné z investic, kterou jsme ve sledovaném období realizovali, jsme cílili nejen na finanční výnos, ale i dosažení společenského dopadu a přínos pro společnost (tj. realizovali jsme alespoň jednu impaktovou investici) .

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:

1.3.6 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 existoval způsob, jakým mohli zaměstnanci anonymně podávat podněty či připomínky, a vedení tyto podněty projednávalo (*v komentáři prosím upřesněte, jakým způsobem*).
- 2.1.6 Podíl žen a zároveň i podíl mužů na vedoucích pozicích v organizaci byl min. 10 %.
- 2.1.7 Organizace pravidelně sleduje a vyhodnocuje rozdíly v odměňování mužů a žen na stejných pozicích.
- 2.1.8 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.).
- 2.1.9 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:

2.1.5 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 Organizace umožnila studentům učilišť, středních či vysokých škol získat u ní povinnou praxi.
- 2.2.4 V organizaci pracovaly osoby, které již dosáhly stanoveného věku pro nárok na starobní důchod.
- 2.2.5 V organizaci byly zaměstnány osoby, které měly sjednány kratší pracovní úvazky, než je standardní týdenní pracovní doba.
- 2.2.6 Min. 10 % zaměstnanců v organizaci bylo starších 50 let.
- 2.2.7 Min. 5 % zaměstnanců v organizaci bylo mladších 25 let.
- 2.2.8 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)*.

Bližší komentář k dané oblasti:

2.2.1 Způsob podpory mezigeneračních týmů:

2.2.8 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, čisticí či dezinfekční prostředky nad rámec Nařízení vlády č. 495/2001 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čisticích 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 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*).
- 3.1.7 Organizace byla nápomocna zaměstnancům v případě jejich finanční tísně, např. při financování bydlení, při řešení exekucí (*v komentáři prosím upřesněte*).
- 3.1.8 Výplaty byly zaměstnancům odeslány vždy nejpozději v daný termín splatnosti.
- 3.1.9 Organizace respektovala maximální počet odpracovaných přesčasových hodin dle zákoníku práce.
- 3.1.10 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:

3.1.6 Akce na podporu pohybu:

3.1.7 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 Zaměstnanci, s nimiž bylo počítáno, že nastoupí na vedoucí pozici, absolvovali přípravný manažerský kurz, nebo jiným způsobem potvrdili manažerské vzdělání *(v komentáři prosím upřesněte)*.
- 3.2.7 V organizaci byli využíváni interní školitelé.
- 3.2.8 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.
- 3.2.9 Organizace umožnila zaměstnancům rekvalifikaci a změnu profesního zaměření.
- 3.2.10 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)*.
- 3.2.11 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:

3.2.6 Příprava na manažerské pozice:

3.2.10 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 (jídlna, 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 benefity zaměřené na zkvalitňování využití volného času zaměstnanců, např. vstupenky do divadla, plavanky, permanentky do posilovny (*v komentáři prosím upřesněte*).
- 3.3.4 Organizace uspořádala pro zaměstnance vánoční večírek nebo teambuildingovou akci.
- 3.3.5 Organizace přála oslavencům k významným životním jubileím, anebo k pracovnímu výročí.
- 3.3.6 Organizace přála zaměstnancům k významným životním změnám jako je narození potomka či svatba.
- 3.3.7 Organizace přispívala zaměstnancům na životní pojištění či penzijní připojištění.
- 3.3.8 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.
- 3.3.9 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.
- 3.3.10 Organizace nabízela služební byty, ubytování, nebo příspěvky na bydlení zaměstnancům (případně i jejich rodinným příslušníkům), kteří nedisponovali vlastním bydlením ve sjednaném místě výkonu práce.
- 3.3.11 Organizace přispívala zaměstnancům na dopravu do práce.
- 3.3.12 Zaměstnanci si mohli po domluvě zapůjčit vybavení organizace pro vlastní potřebu.
- 3.3.13 Organizace zajišťovala péči o předškolní děti, či ve specifických případech o vnoučata zaměstnanců (školka, dětské skupiny, mikrojesle), nebo na ni přispívala.
- 3.3.14 Organizace podporovala péči o školou povinné děti, např. umožněním dočasné nepřítomnosti zaměstnance na pracovišti z důvodu vyzvednutí dítěte ze školní družiny.
- 3.3.15 Organizace uspořádala min. 1 akci pro děti zaměstnanců (např. dětské tábory, Mikuláše, Dětský den) (*v komentáři prosím upřesněte*).
- 3.3.16 Organizace si min. 1x ověřila v minulých 12 měsících spokojenost zaměstnanců s poskytovanými benefity.
- 3.3.17 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*).
- 3.3.18 Porady byly v organizaci standardně konány v době, která je příznivá pro sladování práce a soukromí, tj. od 9 do 15 h.

- 3.3.19 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.
- 3.3.20 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.
- 3.3.21 Min. 10 % 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*).
- 3.3.22 Min. 5 % zaměstnanců mělo možnost alespoň příležitostně využívat práce z domova (*v komentáři prosím upřesněte, jaký je podíl zaměstnanců, kteří tuto možnost mají*).
- 3.3.23 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*).
- 3.3.24 V organizaci byla využívána, nebo alespoň nabízena, možnost sdíleného pracovního místa (*v komentáři blíže upřesněte*).
- 3.3.25 V organizaci byly zaměstnancům k dispozici sprchy či umývárna.
- 3.3.26 V organizaci byla místnost nebo prostor určený k odpočinku zaměstnanců.
- 3.3.27 V organizaci byl k dispozici dětský koutek či místo pro přebalování a kojení.
- 3.3.28 Organizace uspořádala pro své zaměstnance min. 1 kulturní akci.
- 3.3.29 Organizace uspořádala pro své zaměstnance min. 1 sportovní akci.
- 3.3.30 Organizace uspořádala pro své zaměstnance min. 1 výlet, kterého se mohli zúčastnit i členové rodiny.
- 3.3.31 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.
- 3.3.32 Zaměstnanci měli k dispozici neplacené parkoviště pro parkování svých osobních vozidel.
- 3.3.33 V areálu organizace existovalo místo pro bezpečné uložení kol.
- 3.3.34 V organizaci existoval interní dokument, který se koncepčně zaměřoval na sladění pracovního a soukromého života.
- 3.3.35 Zaměstnavatel vycházel vstříc zaměstnancům pečujícím (formálně i neformálně) o rodinné příslušníky (*v komentáři prosím upřesněte*).

Bližší komentář k dané oblasti:

3.3.3 Benefity zaměřené na zkvalitňování využití volného času:

3.3.15 Akce pro děti zaměstnanců:

3.3.17 Příklad hledání cest, jak vyjít vstříc individuálním potřebám:

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

3.3.22 Podíl zaměstnanců, kteří mohou využívat práce z domova:

3.3.23 Kombinace možnosti výkonu práce na pracovišti a z domova:

3.3.24 Možnost sdíleného pracovního místa:

3.3.35 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: