# **ocenění férový zaměstnavatel**

B.4 dotazník ostatní veřejnoprávní subjekty

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.**

# **Spolupráce**

## Zaměstnanec jako spolupracovník

### 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. [ ]

### Ve organizaci probíhala pravidelně min. 1x za měsíc porada jednotlivých útvarů/oddělení. [ ]

### V organizaci proběhlo min. 1x šetření spokojenosti zaměstnanců.[ ]

### 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)*. [ ]

### 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. [ ]

### Bylo aktivně podporováno zapojení zaměstnanců do náboru nových zaměstnanců, například finanční odměnou. [ ]

### Nový zaměstnanec ve obdržel při nástupu do zaměstnání vždy podrobný popis náplně pracovní pozice, na kterou byl přijat. [ ]

### 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. [ ]

### 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)*. [ ]

### 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. [ ]

### 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. [ ]

### V organizaci existovala po celou dobu rada zaměstnanců, odborová organizace, etická rada nebo jiný subjekt, kde měli zaměstnanci své zastoupení, a kde zároveň měli zaměstnanci poradní či dokonce rozhodovací hlas. [ ]

### Zaměstnanci si mohli sami zvolit termín čerpání řádné dovolené a jejich žádosti bylo vyhověno, nebránily-li tomu závažné provozní důvody. [ ]

### 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:

## **Spolupráce se státní správou a samosprávou**

### 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. [ ]

### Aktivně jsme spolupracovali s vedením Zlínského kraje a/nebo s vedením obce/obcí, např. formou spolupráce na projektech, účastí na realizovaných kulatých stolech, zapojením do realizovaných dotazníkových šetření *(v komentáři prosím upřesněte jak)*. [ ]

### Dbali jsme na ochranu autorských práv, popř. průmyslových práv, např. školením zaměstnanců v této oblasti, úpravou této oblasti v interních směrnicích. [ ]

### Neměli jsme žádné nedoplatky po lhůtě splatnosti vůči okresní správě sociálního zabezpečení. [ ]

### Neměli jsme žádné nedoplatky po lhůtě splatnosti vůči zdravotním pojišťovnám. [ ]

### Neměli jsme žádné nedoplatky týkající se daně z příjmů fyzických osob po lhůtě splatnosti vůči finančnímu úřadu. [ ]

### 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:

## **Spolupráce s organizacemi v regionu**

### 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)*. [ ]

### Aktivně jsme podporovali dobrovolnictví našich zaměstnanců *(v komentáři prosím upřesněte jak, např. zda poskytnutím neplaceného volna, placeného volna, poskytnutím materiálu apod.)*. [ ]

### 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)*. [ ]

### Zapojili jsme se do min. 1 dobročinné sbírky. [ ]

### 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 [ ]

### Organizace se podílela na zvelebování prostředí na území kraje mimo areál (např. na výsadbě stromů, opravě chodníků, sběru odpadků, uměleckou výzdobou nebo výmalbou)*.* [ ]

### Organizace podpořila formou finančního či věcného daru nebo jiným způsobem neziskovou organizaci, zájmové či sportovní sdružení na území kraje *(v komentáři prosím upřesněte)*. [ ]

### Organizace se podílela (finančně či nefinančně) na zmírňování následků živelní pohromy na území kraje. [ ]

### Spolupráce s organizacemi na území kraje byla součástí strategie organizace a byla zmíněna i v interním dokumentu, který strategii popisoval. [ ]

### 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:

# **Férovost**

## **Prevence diskriminace**

### 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. [ ]

### Uchazečům o pracovní místo byla vždy poskytnuta zpětná vazba, proč nebyli vybráni. [ ]

### Zaměstnanci byli při výkonu práce vázáni etickým kodexem (organizačním či profesním). [ ]

### 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. [ ]

### V organizaci bylo realizováno anonymizované šetření, v rámci kterého se zaměstnanci mohli vyjádřit i k oblasti diskriminace či zajištění rovných příležitostí v organizaci. [ ]

### V organizace bylo realizováno preventivní školení týkající se řešení šikany, diskriminace či sexuálního obtěžování. [ ]

### V organizaci existoval způsob, jakým mohli zaměstnanci anonymně podávat podněty či připomínky, a vedení tyto podněty projednávalo *(v komentáři prosím upřesněte, jakým způsobem)*. [ ]

### 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. [ ]

### Podíl žen a zároveň i podíl mužů na vedoucích pozicích v organizaci byl min. 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*.* [ ]

### Organizace pravidelně sleduje a vyhodnocuje rozdíly v odměňování mužů a žen na stejných pozicích*.* [ ]

### 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.). [ ]

### 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:

## **Podpora diverzity**

### V organizaci byl kladen důraz na tvorbu mezigeneračních týmů *(v komentáři prosím blíže upřesněte, jak)*. [ ]

### 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. [ ]

### 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). [ ]

### Organizace umožnila studentům učilišť, středních či vysokých škol získat u ní povinnou praxi*.* [ ]

### V organizaci pracovaly osoby, které již dosáhly stanoveného věku pro nárok na starobní důchod.[ ]

### V organizaci byly zaměstnány osoby, které měly sjednány kratší pracovní úvazky, než je standardní týdenní pracovní doba.[ ]

### Min. 15 % zaměstnanců v organizaci bylo starších 50 let. [ ]

### Min. 5 % zaměstnanců v organizaci bylo mladších 25 let. [ ]

### 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)*. [ ]

### Podpora diverzity pracovního kolektivu byla součástí strategie organizace a byla zmíněna v interním dokumentu, který strategii popisoval. [ ]

### V organizaci pracovali na základě pracovní smlouvy také občané cizích států či osoby s přechodným pobytem na území ČR. [ ]

### 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:

# **Odpovědnost**

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

### V organizaci byla věnována pozornost ergonomii pracovišť *(v komentáři prosím upřesněte)*. [ ]

### Zaměstnanci absolvovali školení týkající se výkonu práce na pracovišti, jehož součástí byla preventivní doporučení z oblasti ergonomie. [ ]

### 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. [ ]

### 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). [ ]

### Organizace poskytovala zaměstnancům zdravotní benefity *(v komentáři prosím upřesněte jaké)*. [ ]

### Organizace nabízela zaměstnancům pomoc při zvládání závislostí (např. při odvykání kouření, alkoholismu, závislosti na omamných látkách). [ ]

### 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)*. [ ]

### Organizace byla nápomocna zaměstnancům v případě jejich finanční tísně, např. při financování bydlení, při řešení exekucí *(v komentáři prosím upřesněte)*. [ ]

### Výplaty byly zaměstnancům odeslány vždy nejpozději v daný termín splatnosti. [ ]

### Organizace respektovala maximální počet odpracovaných přesčasových hodin dle zákoníku práce. [ ]

### Organizace respektovala nárok zaměstnance na odpočinek mezi směnami. [ ]

### 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:

## **Odpovědnost za rozvoj zaměstnanců**

### Organizace dodržovala povinnost periodického přeškolování a přezkoušení zaměstnanců u specifických pozic, u kterých tak stanoví legislativa. [ ]

### 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)*. [ ]

### Organizace zajišťovala pro zaměstnance jazykové kurzy či na ně přispívala. [ ]

### Organizace zajišťovala pro zaměstnance kurzy IT dovedností či na ně přispívala. [ ]

### V organizaci byl nastavený program mentoringu. [ ]

### Nový zaměstnanec při nástupu do zaměstnání obdržel adaptační plán nebo s ním byl proces zaškolení alespoň prodiskutován. [ ]

### Zaměstnanci, s nimiž bylo počítáno, že nastoupí na vedoucí pozici, absolvovali přípravný manažerský kurz, nebo jiným způsobem potvrdili manažerské vzdělání *(v komentáři prosím upřesněte)*. [ ]

### V organizaci byli využíváni interní školitelé. [ ]

### Zaměstnanci byli podporování v prohlubování své kvalifikace, tj. v jejím průběžném doplňování, kterým se však nemění její podstata a které umožňuje zaměstnanci výkon sjednané práce. [ ]

### Organizace umožnila zaměstnancům rekvalifikaci a změnu profesního zaměření. [ ]

### Při uvolnění vedoucí pozice měli interní zaměstnanci při výběru vhodných kandidátů přednost. [ ]

### 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)*. [ ]

### Organizace podpořila horizontální rozvoj kariéry, tj. přesun zaměstnanců mezi jednotlivými odděleními. [ ]

### 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):

## **Odpovědnost za možnosti slaďování pracovního a soukromého života zaměstnanců**

### Pro zaměstnance bylo zajišťováno stravování (jídelna, bufet, dovoz jídla), eventuálně zaměstnanci dostávali stravenky nebo příspěvek na stravu. [ ]

### V objektu zaměstnavatele byla zaměstnancům k dispozici kuchyňka či obdobný prostor, kde si zaměstnanci mohli ohřát jídlo. [ ]

### Organizace nabízela zaměstnancům možnost využít právní poradenství ke konzultaci jejich osobních či rodinných záležitostí. [ ]

### Organizace nabízela benefity zaměřené na zkvalitňování využití volného času zaměstnanců, např. vstupenky do divadla, plavenky, permanentky do posilovny *(v komentáři prosím upřesněte)*. [ ]

### Zaměstnanci organizace mohli využít k dovolené chatu, služební byt či jiný zaměstnavatelem poskytnutý objekt. [ ]

### Organizace uspořádala pro zaměstnance vánoční večírek nebo teambuildingovou akci. [ ]

### Organizace přála oslavencům k významným životním jubileím, anebo k pracovnímu výročí. [ ]

### Organizace přála zaměstnancům k významným životním změnám jako je narození potomka či svatba. [ ]

### Organizace přispívala zaměstnancům na životní pojištění či penzijní připojištění. [ ]

### 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. [ ]

### 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. [ ]

### Organizace nabízela služební byty, ubytování, nebo příspěvky na bydlení zaměstnancům (případně i jejich rodinným příslušníkům), kteří nedisponovali vlastním bydlením ve sjednaném místě výkonu práce. [ ]

### Organizace přispívala zaměstnancům na dopravu do práce či zajišťovala jejich svoz. [ ]

### Zaměstnanci si mohli po domluvě zapůjčit vybavení organizace pro vlastní potřebu. [ ]

### Zaměstnanci si mohli za domluvených podmínek do práce vzít svého zvířecího miláčka (např. psa, kočku). [ ]

### Organizace zajišťovala péči o předškolní děti, či ve specifických případech o vnoučata zaměstnanců (školka, dětské skupiny, mikrojesle), nebo na ni přispívala. [ ]

### Organizace podporovala péči o školou povinné děti, např. umožněním dočasné nepřítomnosti zaměstnance na pracovišti z důvodu vyzvednutí dítěte ze školní družiny. [ ]

### Organizace uspořádala min. 1 akci pro děti zaměstnanců (např. dětské tábory, Mikuláše, Dětský den) *(v komentáři prosím upřesněte)*. [ ]

### Organizace si min. 1x ověřila v minulých 12 měsících spokojenost zaměstnanců s poskytovanými benefity. [ ]

### 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)*. [ ]

### Porady byly v organizaci standardně konány v době, která je příznivá pro slaďování práce a soukromí, tj. od 9 do 15 h. [ ]

### 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. [ ]

### 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. [ ]

### 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)*.[ ]

### Min. 10 % zaměstnanců mělo možnost alespoň příležitostně využívat práce z domova *(v komentáři prosím upřesněte, jaký je podíl zaměstnanců, kteří tuto možnost mají)*. [ ]

### 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)*. [ ]

### V organizaci byla využívána, nebo alespoň nabízena, možnost sdíleného pracovního místa *(v komentáři blíže upřesněte)*. [ ]

### Zaměstnanci měli nárok na delší dovolenou, než je zákonné minimum. [ ]

### V organizaci byly zaměstnancům k dispozici sprchy či umývárna. [ ]

### V organizaci byla místnost nebo prostor určený k odpočinku zaměstnanců. [ ]

### 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).* [ ]

### V organizaci byl k dispozici dětský koutek či místo pro přebalování a kojení. [ ]

### Organizace uspořádala pro své zaměstnance min. 1 kulturní akci. [ ]

### Organizace uspořádala pro své zaměstnance min. 1 sportovní akci. [ ]

### Organizace uspořádala pro své zaměstnance min. 1 výlet, kterého se mohli zúčastnit i členové rodiny. [ ]

### 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. [ ]

### Zaměstnanci měli k dispozici neplacené parkoviště pro parkování svých osobních vozidel. [ ]

### V areálu organizace existovalo místo pro bezpečné uložení kol. [ ]

### V organizaci existoval interní dokument, který se koncepčně zaměřoval na slaďování pracovního a soukromého života. [ ]

### 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:**