KONTROLNÍ SEZNAM – CHECKLIST INAIL

Úvod
Společnost: Datum dokončení: Homogenní skupina: Počet pracovníků v homogenní skupině: ☐ První hodnocení ☐ Aktualizace hodnocení

Hodnotící list vyplňuje:

Varovné události

Příklad

Příkladem může být vzorec pro výpočet indikátoru č. 3 "% pracovních absencí":

počet hodin absence v uplynulém roce:

$$\frac{\textbf{počet hodin absence v práci v uplynulém roce}}{\textbf{počet pracovních hodin dle kontraktu v uplynulém roce}} \; x\; 100$$

Výsledek pro minulý rok v %:

Snížený, nezměněný nebo **navýšený** stav ve srovnání s:

$$\frac{\textbf{počet hodin absence v práci za poslední 3 roky}}{\textbf{počet pracovních hodin dle kontraktu za poslední 3 roky}} \; x\; 100$$

Výsledek pro poslední 3 roky v %:

Tedy:

Počet ztracených hodin za poslední 3 roky / počet hodin podle smluv za poslední 3 roky = (120 + 100 + 80) / (1800 + 1800 + 1800) X 100 = 5,56

Podrobněji:

Počet ztracených hodin 2016 / počet hodin podle smlouvy X 100 = 120 / 1800 X 100 = 6,67%

Počet ztracených hodin 2015 / počet hodin podle smlouvy X 100 = 100 / 1800 X 100 = 5,56%

Počet ztracených hodin 2014 / počet hodin podle smlouvy X 100 = 80 / 1800 X 100 = 4,44%

Výsledek: Porovnáme-li ukazatel za rok 2016 (6,67 %) s průměrem za poslední tři roky (5,56 %), lze vyvodit, že trend v absenci v práci se ZVÝŠIL (6,67 % > 5,56 %).

Po provedení výpočtu se odpověď označí křížkem a hodnota se zaznamená do pole SKÓRE. (v INAIL kalkulačce automaticky).

NB*: Pokud vzorec události dává výsledek 0, musí Řídící skupina označit snížené pole křížkem místo nezměněné. Pokud například společnost měla v posledních třech letech 0 nehod, nezměněný indikuje ve skutečnosti situaci, kterou nelze zlepšit; proto je třeba zvolit snížený.

Kontrolní seznam – Varovné události						
Číslo	Indikátor	Snížení	Nezměněno	Zvýšený	Skóre	Poznámky
1	% pracovních úrazů	0	1	4		
Čitatel je dán počtem pracovních úrazů všech pracovníků homogenní skupiny, ke kterým došlo v daném časovém intervalu. Počítá se počet pracovních úrazů, nikoli počet dnů pracovní neschopnosti, včetně úrazů při cestě do práce a z práce v případě práce na směny. Jmenovatel: je dán počtem pracovníků v homogenní skupině. V případě výkyvů v průběhu roku se použije průměr mezi počtem pracovníků k 1. lednu a počtem pracovníků k 31. prosinci.						
Číslo	Indikátor	Snížení	Nezměněno	Zvýšený	Skóre	Poznámky
2	% absence z důvodu nemoci	0	1	4		
S výjimkou: dnů pracovního volna na mateřské dovolené a kojení, pokud nejsou považovány za nemocenskou.						

Čitatel: V čitateli je uveden počet dnů nepřítomnosti všech pracovníků homogenní skupiny v daném časovém intervalu z důvodu pracovní neschopnosti.

Jmenovatel: je dán počtem pracovníků v homogenní skupině. V případě výkyvů v průběhu roku se použije průměr mezi počtem pracovníků k 1. lednu a počtem pracovníků k 31. prosinci.

Číslo	Indikátor	Snížení	Nezměněno	Zvýšený	Skóre	Poznámky
3	% nepřítomnosti v práci	0	1	4		

% nepřítomnosti v práci (např. nemocné dítě, volno z osobních důvodů, nevysvětlená nepřítomnost, nedodržení minimální pracovní doby z důvodu pozdního příchodu, předčasného odchodu z práce atd.). Nepřihlíží se k nepřítomnosti z důvodu zvyšování kvalifikace (např. školení), odborových protestů a/nebo povolených shromáždění, mateřské dovolené nebo kojení.

Čitatel: je dán počtem pracovních hodin ztracených všemi pracovníky homogenní skupiny v daném časovém intervalu.

Jmenovatel: je dán celkovým možným počtem pracovních hodin všech pracovníků v homogenní skupině.

Číslo	Indikátor	Snížení	Nezměněno	Zvýšený	Skóre	Poznámky
4	% zbývajících dnů dovolené	0	1	4		

% zbývajících dnů dovolené se rozumí počet skutečně nabytých, nevyčerpaných dnů dovolené, které nelze vyčerpat, pokud uplynula zákonná lhůta pro jejich čerpání.

čitatel: dán počtem dnů dovolené, které si nevyčerpali všichni pracovníci v homogenní skupině během daného časového intervalu, bez ohledu na kalendářní rok, ve kterém na tyto dny dovolené vznikl nárok

Jmenovatel: dán počtem dnů dovolené povolených všem pracovníkům ve stejnorodé skupině, maximálně však do výše dnů dovolené, na které vznikl nárok.

Číslo	Indikátor	Snížení	Nezměněno	Zvýšený	Skóre	Poznámky
5	% požadovaných přeložení v práci	0	1	4		

Čitatel: dán počtem žádostí o převedení z vlastního organizačního útvaru (přijatých a nepřijatých) v rámci téže společnosti, které podali pracovníci homogenní skupiny v daném časovém intervalu.

Jmenovatel: je dán počtem pracovníků v homogenní skupině. V případě výkyvů v průběhu roku se použije průměr mezi počtem pracovníků k 1. lednu a počtem pracovníků k 31. prosinci.

Číslo	Indikátor	Snížení	Nezměněno	Zvýšený	Skóre	Poznámky
6	% fluktuace zaměstnanců (odcházející z / přicházející do firmy)	0	1	4		

Ukazatel popisuje fluktuaci a měří pohyb zaměstnanců, kteří do organizace přicházejí nebo z ní odcházejí – včetně případů, kdy tentýž pracovník během jednoho roku odejde a následně se vrátí (např. vyslaný zaměstnanec).

Čitatel**:** představuje součet počtu přicházejících a odcházejících zaměstnanců do/z homogenní skupiny v daném časovém období.

Jmenovatel: představuje počet zaměstnanců v homogenní skupině. Pokud během roku dochází ke změnám v počtu zaměstnanců, použije se **průměr** mezi počtem zaměstnanců k 1. lednu a počtem k 31. prosinci.

Číslo	Indikátor	Snížení	Nezměněno	Zvýšený	Skóre	Poznámky
7	% právních / disciplinárních řízení	0	1	4		

Čitatel: udává počet disciplinárních řízení zahájených společností na různých úrovních vůči zaměstnancům v rámci homogenní skupiny během daného časového období.

Jmenovatel: udává počet zaměstnanců v homogenní skupině. Pokud během roku dochází ke změnám v počtu zaměstnanců, použije se **průměr** mezi počtem zaměstnanců k 1. lednu a počtem k 31. prosinci.

Číslo	Indikátor	Snížení	Nezměněno	Zvýšený	Skóre	Poznámky

8	% žádostí o mimořádné návštěvy u lékaře pracovnělékařské péče	0	1	4		

Čitatel**:** udává počet žádostí o mimořádné lékařské prohlídky podle platné legislativy, které v daném časovém období podali zaměstnanci v rámci homogenní skupiny.

Jmenovatel: udává počet zaměstnanců v homogenní skupině. Pokud v průběhu roku dochází ke změnám v počtu zaměstnanců, použije se průměr mezi počtem zaměstnanců k 1. lednu a počtem k 31. prosinci.

Číslo	Indikátor	Snížení	Nezměněno	Zvýšený	Skóre	Poznámky
9	Formální záznamy o stížnostech zaměstnanců podané společností nebo lékaři pracovnělékařské péče	Ne 0	Ano 4			
10	Právní žaloby z důvodu propuštění / degradace/ morálního a/nebo sexuálního obtěžování	Ne 0	Ano 4			

Tyto dva ukazatele (9 a 10) nevyžadují výpočet frekvenčního ukazatele ani srovnání s předchozími roky.
Popisují jev, který přímo souvisí se situacemi psychosociální nepohody na pracovišti.

Oblast obsahu a organizace práce

Oblast obsahu práce se skládá ze čtyř dimenzí indikátorů, které se vztahují k pracovnímu prostředí a vybavení, plánování úkolů, pracovní zátěži, tempu práce a pracovní době. Níže je uveden popis jednotlivých oblastí a informace pro správné vyplnění různých indikátorů.

Odpověď, na které se Řídicí skupina shodla, je označena křížkem (X).

Je třeba věnovat zvláštní pozornost skóre uvedenému v označeném poli. V níže uvedeném příkladu je odpovědi „Ne“ u prvního indikátoru přiřazeno skóre 1, zatímco odpovědi „Ne“ u třetího indikátoru je přiřazeno skóre 0.

Kontrolní seznam – Oblast obsahu práce					
Pracovní prostředí a pracovní vybavení Táto dimenze se vztahuje k fyzickým charakteristikám pracovního prostředí a k problémům souvisejícím se spolehlivostí, dostupností, vhodností, údržbou nebo opravami pracovních prostor a vybavení. Referenční údaje pro vyplnění indikátorů jsou objektivní povahy a mohou být doplněny hodnoticím týmem s odkazem na zprávu o hodnocení rizik společnosti. Upozornění: V případě, že se posuzované aspekty v rámci tohoto rozměru týkají pouze části zaměstnanců homogenní skupiny, doporučuje se zaznamenat tento podíl v procentech do poznámek.					
Č.	Indikátor	Ano	Ne	Skóre	Poznámka
1.	Expozice hluku přesahující druhou akční úroveň	1	0		
	LEX > 85 dB(A) a p_peak > 140 Pa (tj. 137 dB(C) vztaženo k 20 µPa)				
2.	Nedostatečný akustický komfort (neprůmyslové prostředí)	1	0		
	Zdroje hluku nesouvisející s běžnými pracovními činnostmi. Hlučné prostředí.				
3.	Karcinogenní / chemické riziko	1	0		
	Expozice karcinogennímu riziku. Expozice chemickému riziku, která není nízká z hlediska bezpečnosti a je významná z hlediska zdraví zaměstnance.				
4.	Vhodné mikroklima	0	1		

	Klimatizace, vytápění, nepřítomnost tepelného stresu.				
5.	Přiměřené osvětlení pracoviště, zejména u činností namáhajících zrak (např. práce vyžadující zrakovou pozornost, práce s počítačem – CVS)	0	1		
	Dobré přirozené osvětlení s možností stínění a standardní, účinný systém umělého osvětlení.				
6.	Rizika spojená s ruční manipulací s břemeny	1	0		
	Činnost, která vystavuje zaměstnance ruční manipulaci s břemeny s Indexem zvedání (Lifting Index) > 1 (pokud je použitelný).				
7.	Dostupné, vhodné a pohodlné osobní ochranné prostředky (OOPP)	0	1		Pokud nejsou vyžadovány, odpovězte ANO.
	Dostupné vhodné OOPP odpovídající povaze vykonávané práce.				
8.	Riziko fyzického napadení / osamocená práce	1	0		
	Noční práce, práce o samotě, práce s rizikem fyzické agrese ze strany klientů nebo uživatelů služeb.				
9.	Okamžitě viditelné a riziku odpovídající bezpečnostní značení	0	1		
	Přítomnost bezpečnostního značení odpovídajícího charakteru rizik.				
10.	Expozice překračující limitní hodnoty vibrací	1	0		
	pro vibrace přenášené na ruce a paže: 2,5 m/s^2 pro vibrace celého těla: 0,5 m/s^2				
11.	Přiměřená údržba zařízení a strojů	0	1		
	Prováděná pravidelná údržba. K dispozici uživatelský manuál pro údržbu zařízení.				
12.	Expozice ionizujícímu záření	1	0		
13.	Expozice biologickým rizikům	1	0		
	Zamýšlená nebo potenciální expozice biologickým činitelům.				

Plánování úkolů

Tato dimenze popisuje situace, kdy neexistuje shoda mezi dostupnými lidskými zdroji a nástroji na jedné straně a provedením činností, přidělených úkolů a služeb na straně druhé.
Zároveň zjišťuje přítomnost krátkých pracovních cyklů, roztříštěné práce a práce s nejistým charakterem.

Č.	Indikátor	Ano	Ne	Skóre	Poznámka
14.	Časté přerušování práce	1	0		
	Časté přerušování práce: telefonáty, zásahy uživatelů, nečekané nebo neplánované využívání prostor pro jiné činnosti, které mají přednost.				
15.	Vhodnost technického vybavení pro splnění úkolu	0	1		
	Dostatečnost vybavení a prostředků potřebných pro plnění úkolů (např. přístroje, zařízení, počítače / software, tiskárny, kopírky apod.).				
16.	Zvlášť monotónní práce	1	0		
	Práce je opakující se, bez možnosti střídat ji s jinými úkoly nebo činnostmi, které by vyžadovaly různou míru pozornosti.				
17.	Práce vyžaduje současné plnění více úkolů	1	0		
	Běžný výkon práce zahrnuje řízení dvou či více činností zároveň. Vykonávání jedné činnosti může vyžadovat přerušení a následné obnovení jiné.				
18.	Jasné vymezení úkolů	0	1		
	Existuje dokument nebo postup, který jednoznačně popisuje úkol každého pracovníka, jenž tak rozumí své roli i úkolům svých kolegů s úzce souvisejícími funkcemi (např. popis pracovní pozice, systém dvojic apod.).				
19.	Dostatečné lidské zdroje pro plnění úkolů	0	1		
	Počet a dovednosti pracovníků jsou přiměřené očekávaným úkolům a požadavkům. Odcházející pracovníci jsou vhodně nahrazováni jinými s odpovídající kvalifikací.				

Pracovní zátěž – Pracovní režim

Tato dimenze popisuje situaci přetížení nebo naopak nedostatečného vytížení práce, stejně jako nedostatek kontroly nad pracovním tempem a přítomnost vysoké časové tísně.
Tlak je chápán nejen jako fyzická, ale i psychická pracovní zátěž, která vyplývá z potřeby rychle rozhodovat a nést odpovědnost za jiné osoby, systémy či výrobu.

Č.	Indikátor	Ano	Ne	Skóre	Poznámka
20.	Zaměstnanci vykonávají své úkoly samostatně	0	1		
	Pracovníci mohou sami rozhodovat o pracovním zatížení v rámci přiděleného času.				
21	Nepředvídatelné výkyvy v množství práce	1	0		
	Většina činností závisí na jiných osobách nebo okolnostech, takže není možné předem naplánovat pracovní zátěž.				
22	Dlouhá období nečinnosti během pracovní směny	1	0		
	Během směn se vyskytují dlouhá a opakující se období „ prostojů“, aniž by bylo možné vykonávat náhradní činnost.				
23	Práce charakterizovaná vysokou opakovatelností	1	0		
	Práce zahrnuje cyklické úkoly spočívající v opakování stejných pohybů (nebo krátké série pohybů) horních končetin v intervalech několika sekund, nebo opakování cyklu více než dvakrát za minutu po dobu alespoň 2 hodin během směny, bez dostatečné doby zotavení delší než 60 minut.				
24	Pevně stanovené pracovní tempo při plnění úkolů	1	0		
	Pro každý úkol nebo službu je předem určena doba, kterou je nutné dodržet.				
25	Zaměstnanci nemohou ovlivnit rytmus strojů	1	0		
	Jedná se o situace, kdy je pracovní tempo určováno stroji nebo nástroji, podle jejich nastavení a výkonu.				
26	Pracovníci musí činit rychlá rozhodnutí	1	0		
	Zaměstnanci nesou odpovědnost při rychlém rozhodování, aniž by měli možnost konzultovat svá rozhodnutí s přímým nadřízeným či vedoucím.				

27	Práce zahrnuje používání nebezpečných strojů a zařízení	1	0		
	Odkaz viz příloha IV legislativního dekretu 17/2010.				
28.	Zaměstnanci nesou velkou odpovědnost za ostatní osoby a výrobní zařízení	1	0		
	Pracovníci vykonávají úkoly s vysokou mírou odpovědnosti, jejichž nesprávné provedení může způsobit škodu podniku, uživatelům nebo životnímu prostředí.				

Pracovní doba

Tato dimenze zahrnuje směnný provoz, neflexibilní, nepředvídatelnou nebo nadměrně dlouhou pracovní dobu, která se opakovaně vyskytuje v čase a může narušovat sociální rytmus pracovníka.

Č.	Indikátor	Ano	Ne	Skóre	Poznámka
29.	Pracovní doba obvykle přesahuje 8 hodin denně	1	0		
	Zaměstnanec často (několikrát týdně) pracuje přesčas z důvodu směnného provozu nebo výkonových požadavků. Tento indikátor se vztahuje k hranici 8 hodin, jelikož jde o nejběžnější délku pracovní doby zaměstnanců. V případech, kdy tato hranice neplatí, se bere v úvahu očekávaná pracovní doba podle pracovní smlouvy.				
30.	Práce přesčas	1	0		
	Zaměstnanci odpracují celkový počet hodin, který přesahuje stanovenou pracovní dobu dle smlouvy, bez možnosti kompenzace přesčasů.				
31	Neflexibilní pracovní rozvrh	1	0		
	Není zajištěna flexibilita v příchodu a odchodu z práce.				
32	Pracovní rozvrh se často mění	1	0		
	Rozvrh pracovní doby je nepředvídatelný, protože změny jsou často vyžadovány bez pravidelného plánování.				
33	Přestávky v práci jsou jasně stanovené	0	1		
	Čas pro přestávky (např. toaleta) je předem určen nebo flexibilní, ale vždy dostupný.				

34	Směnný provoz	1	0		
	Pravidelná směnná práce podle platné legislativy.				
35	Noční směna	1	0		
	Pravidelná noční směna podle platné legislativy.				
36.	Pevná nebo rotující noční směna	1	0		
	Existuje pevný nebo často se střídající systém nočních směn (ranní / odpolední / noční).				

Oblast kontextu práce

Oblast kontextu práce se skládá ze 6 dimenzí indikátorů, které zahrnují například komunikační toky, roli v organizaci, úroveň participace, rozhraní mezi pracovním a osobním životem apod. Níže je uveden popis jednotlivých oblastí a informace pro správné vyplnění jednotlivých indikátorů.

Kontrolní seznam – Oblast kontextu práce					
Funkce a organizační kultura Tato dimenze zahrnuje všechny indikátory týkající se funkce a organizační kultury, jako je například nedostatek znalostí o organizační struktuře, nejasně definované organizační postupy a cíle, nedostatečná nebo špatně řízená interní komunikace, slabé zaměření na řešení problémů a rozvoj zaměstnanců.					
Č.	Indikátor	Ano	Ne	Skóre	Poznámka
37	Dostupnost a zveřejnění organizačního schématu	0	1		
	Organizační schéma je diagram nebo graficko-popisné znázornění struktury, funkcí a činností společnosti (např. dostupnost a zveřejnění organizačního schématu na webu nebo intranetu firmy, interní oběžník apod.).				
38	Používají se podnikové postupy	0	1		
	Postup je formalizované vymezení pracovních procesů ve firmě a zahrnuje metody, které je nutné dodržovat v jednotlivých fázích činnosti.				
39	Podnikové postupy jsou vysvětleny zaměstnancům	0	1		

	Existuje plán pro informování a distribuci postupů mezi zaměstnance prostřednictvím intranetu, firemních publikací, nástěnek, školení apod., a to i v souvislosti se strukturálními a/nebo organizačními změnami.				
40	Cíle a záměry společnosti jsou sdíleny se zaměstnanci	0	1		
	Dlouhodobé a střednědobé cíle společnosti, stejně jako rozpočtové cíle (týkající se celé firmy nebo jednotlivých organizačních útvarů), jsou zaměstnancům sdělovány prostřednictvím konkrétních dokumentů nebo pracovních setkání na začátku či konci finančního roku.				
41	Zavedení systému řízení bezpečnosti podniku	0	1		
	Systém řízení bezpečnosti stanovuje způsoby identifikace odpovědností, postupů, procesů a zdrojů v rámci organizační struktury společnosti za účelem tvorby politik prevence v souladu s platnými předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci.				
42	Systém podnikové komunikace (nástěnky, internet, přílohy k výplatám, letáky,...)	0	1		
	Existence komunikačních systémů ve firmě, které umožňují předávat provozní, organizační a manažerské informace všem zaměstnancům.				
43	Setkání mezi vedením a zaměstnanci	0	1		
	Existence strukturované a pravidelné komunikace mezi všemi zaměstnanci a jejich přímými nadřízenými za účelem sdílení informací, aktualizací, řešení problémů či předávání agendy.				
44	Plán školení pro profesní rozvoj zaměstnanců	0	1		
	Existence plánu školení pro rozvoj nebo obnovu odborných dovedností, který je dostupný všem zaměstnancům, nad rámec školení vyžadovaného zákonem.				
45	Podniková komunikace směrem ke všem zaměstnancům	0	1		
	Existence komunikace a způsobu podávání informací od zaměstnavatele a vedení společnosti směrem k zaměstnancům (např. na začátku nebo konci finančního roku).				
46	Etické kodexy a pravidla chování (disciplinární řády nejsou zahrnuty)	0	1		
	Podnikový dokument, který jasně vyjadřuje postoj zaměstnavatele proti obtěžování, diskriminaci a konfliktům.				

47	Poradenství při pracovních potížích (stres, šikana,...)	0	1		
	Existuje určená osoba nebo oddělení, které se zabývá nasloucháním a řešením situací pracovního nepohodlí či stresu.				

Role v rámci organizace

Tato dimenze popisuje situace, kdy není jasně vymezená role jednotlivých zaměstnanců.
Zahrnuje tedy případy nejasnosti role, překrývání rolí a konfliktu rolí.

Č.	Indikátor	Ano	Ne	Skóre	Poznámka
48	Zaměstnanci znají hierarchickou strukturu firmy	0	1		
	Zaměstnanci rozumějí pořadí, v jakém je vykonávána a delegována pravomoc: zaměstnavatel, vedoucí pracovníci, manažeři.				
49	Role jsou jasně definovány	0	1		
	Zaměstnanci vědí, jaké činnosti mají vykonávat, a chápou svou roli ve vztahu ke kolegům a nadřízeným.				
50	Zaměstnanci zastávají více překrývajících se rolí (např. vedoucí směny, liniový manažer, manažer kvality)	1	0		
	Někteří zaměstnanci vykonávají současně více rolí.				
51	Vrcholoví/linioví manažeři poskytují rozporné informace týkající se práce	1	0		
	Došlo k chybám nebo nedorozuměním v důsledku nedostatečného sdílení informací mezi vedoucími pracovníky nebo kvůli nejasné organizační hierarchii.				

Kariérní postup

Tato dimenze popisuje situace, kdy kritéria a pravidla pro kariérní postup neexistují nebo nejsou jasná a transparentní.
Zahrnuje také pracovní nejistotu a nízkou společenskou hodnotu přisuzovanou práci.

Č.	Indikátor	Ano	Ne	Skóre	Poznámka

52	Jasně stanovený kariérní postup	0	1		
	Zkontrolujte ustanovení smluv a dohod společnosti týkající se kariérního postupu (např. délka zaměstnání, role, postup mezi úrovněmi apod.). V poznámkách uveďte, pokud jsou kritéria sice stanovená, ale neuplatňují se (např. kvůli „škrtům“, absenci výběrových řízení apod.).				
53	Systémy odměn za správné vedení zaměstnanců manažery / vedoucími	0	1		
	Vedoucí pracovníci jsou hodnoceni podle své schopnosti řídit tým — např. s ohledem na absenci, žádosti o přesun, konflikty, výkon nebo produktivitu. V poznámkách uveďte, jaká hodnoticí kritéria se používají.				
54	Systémy odměn za dosažení cílů v oblasti bezpečnosti	0	1		
	Vedoucí i zaměstnanci jsou hodnoceni podle používání osobních ochranných prostředků (OOPP), zdravotnického vybavení a dodržování předpisů BOZP.				

Rozhodování – Řízení práce

Tato dimenze popisuje situace, kdy je účast zaměstnanců na rozhodovacích procesech malá nebo omezená a kdy chybí autonomie při plánování a provádění vlastní práce či pracovního výkonu.

Č.	Indikátor	Ano	Ne	Skóre	Poznámka
55	Práce závisí na činnostech vykonávaných ostatními	1	0		
	Pracovní činnost zaměstnance závisí na dodacích lhůtách a způsobech práce jiných útvarů, oddělení nebo divizí.				
56	Zaměstnanci mají dostatečnou autonomii při rozhodování o způsobu provedení práce	0	1		
	Zaměstnanci mohou alespoň částečně rozhodovat o pořadí a/nebo způsobech provádění přidělené práce.				
57	Zaměstnanci mají přístup k informacím o podnikových rozhodnutích týkajících se jejich pracovního týmu	0	1		
	Zaměstnanci jsou informováni o konkrétních cílech a funkcích, které společnost přiřazuje skupině, do níž patří, a o důvodech rozhodnutí, která se jich týkají.				

58	Zaměstnanci se mohou účastnit rozhodovacího procesu	0	1		
	Zaměstnanci jsou vyslechnuti před přijetím rozhodnutí, která se týkají jejich pracovních skupin. Navíc mohou svým nadřízeným navrhovat zlepšení.				
59	Přísné protokoly pro kontrolu práce	1	0		
	Práce je monitorována jinými osobami, které přísně sledují pracovní časy a výsledky.				

Mezilidské vztahy na pracovišti

Tato dimenze zkoumá možnosti komunikace s nadřízenými či vedením, případně omezené vztahy s nadřízenými, mezilidské konflikty a způsob řešení nevhodného či nezákonného chování.

Č.	Indikátor	Ano	Ne	Skóre	Poznámka
60	Zaměstnanci mohou komunikovat s vrcholovým vedením	0	1		
	Každý pracovník má možnost komunikovat se svým vedoucím nebo přímým nadřízeným (např. plánované schůzky, možnost hovoru po telefonu nebo e-mailem).				
61	Nevhodné chování vedoucích a kolegů je řádně řešeno	0	1		
	V případě nezákonného nebo zneužívajícího chování ze strany nadřízeného či kolegů má pracovník možnost obrátit se na svého zaměstnavatele nebo na pověřeného zástupce společnosti.				
62	Časté hlášení konfliktů a sporů	1	0		
	Vyskytují se různé konfliktní situace mezi pracovníky, které přetrvávají delší dobu a jsou všeobecně známé.				

Work-life balanc – Rovnováha mezi pracovním a osobním životem

Tato dimenze zahrnuje ukazatele, které mohou usnadnit nebo naopak ztížit rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem.

Č.	Indikátor	Ano	Ne	Skóre	Poznámka

63	Přestávka na jídlo na vhodném místě (firemní jídelna)	0	1		
64	Nabízené flexibilní pracovní podmínky	0	1		
65	Možnost dopravy do práce veřejnou dopravou / firemním svozem	0	1		
66	Možnost vykonávat vertikální nebo horizontální částečný úvazek	0	1		

Tato dimenze má zcela odlišný způsob přidělování skóre než ostatní dimenze kontrolního seznamu.
Pravidla jsou následující:

- pokud je konečný výsledek **0**, zapíše se do závěrečné tabulky **obsah práce** hodnota **– 4**,
- pokud je konečný výsledek **vyšší než 0**, zapíše se do závěrečné tabulky hodnota **0**.