



## Kodeks delovanja/poslovanja organizacije

Družba bo oblikovala kodeks poslovanja podjetja, v katerem se bo zbralo vsa načela in vrednote ter opredelilo, kako se jih bo izvajalo v praksi. Mednje se bo umestilo tudi vrednote družini prijaznega podjetja. Pri tem se bo izhajalo iz že obstoječega kodeksa na področju zaposlitvene rehabilitacije in se ga v okviru možnosti povzelo za celotno podjetje oziroma za vse njegove dejavnosti.

## Vključitev tematike usklajevanja poklicnega in družinskega življenja v letne razgovore

V letne razgovore, ki v družbi že potekajo zaradi sistema kakovosti, se bo vključilo tudi vidike usklajevanja poklica in zasebnega življenja. To bo podprto tudi na formalen način, tako da se bo obstoječi obrazec ustrezno dopolnilo.

## Korporativno prostovoljstvo

Družba bo spodbujala svoje zaposlene, da se bodo udeleževali prostovoljnih dejavnosti zunaj podjetja. Dejavnosti teh organizacij morajo spadati na področje družbene odgovornosti. Na primer: pro bono svetovalna dejavnost, prostovoljna gasilska društva, sodelovanje pri humanitarnih organizacijah itd.

V ta namen bo lahko zaposleni izkoristil en plačan delovni dan oziroma ekvivalent 8 ur.

## Novoletno obdarovanje otrok

Družba bo vsako leto pred prazniki (decembra) organizirala praznično delavnico za otroke. Izrazit poudarek se bo namenil druženju otrok z njihovo aktivno udeležbo (npr. praznična peka piškotov, izdelava lutk ali lutkovna predstava ipd.). Vabilo na praznično delavnico bodo prejeli vsi predšolski in osnovnošolski otroci (do 9. razreda).

Vodja projekta DPP in informacije: [romana.bozic@centerkontura.si](mailto:romana.bozic@centerkontura.si)



»Operacijo Certifikat Družini prijazno podjetje delno financira Evropska unija, in sicer iz Evropskega socialnega sklada.«

CenterKontura  
CK



# OSNOVNI CERTIFIKAT DRUŽINI PRIJAZNO PODJETJE

Družba Centerkontura, d. o. o. (v nadaljevanju družba), je 10. decembra 2014 pridobila osnovni certifikat Družini prijazno podjetje (v nadaljevanju DPP). V skladu z načrtom implementacije bo družba izvajala 14 ukrepov in s tem po treh letih pridobila polni certifikat DPP. Implementirani bodo naslednji ukrepi:

1. fleksibilni delovni čas,
2. skrajšan delovni čas zaradi družinskih obveznosti,
3. otroški časovni bonus,
4. ukrepi za varovanje zdravja,
5. komuniciranje z zaposlenimi,
6. komuniciranje z zunanjo javnostjo,
7. raziskave med zaposlenimi o usklajevanju dela in družine,
8. delovna srečanja/zbori zaposlenih,
9. druženje med zaposlenimi,
10. izobraževanje vodij na področju usklajevanja dela in družine,
11. kodeks delovanja/poslovanja organizacije,
12. vključitev tematike usklajevanja poklicnega in družinskega življenja v letne razgovore,
13. korporativno prostovoljstvo,
14. novoletno obdarovanje otrok.

## Fleksibilni delovni čas

Delovni čas v družbi je razdeljen na fiksni osrednji del, ko morajo biti zaposleni delavci (v nadaljevanju zaposleni) na delovnem mestu nujno prisotni, in variabilni del, znotraj katerega zaposleni sam izbira čas prihoda in odhoda z dela. Zaradi različnih dejavnosti se o pravilih fiksnega in variabilnega delovnega časa dogovori po organizacijskih enotah oziroma po področjih dejavnosti.

Zaposleni v družbi lahko svoje odmore smiselno prilagodijo krajšim zasebnim obveznostim, vendar vedno v dogovoru s sodelavci, da bo zagotovljeno nemoteno izvajanje procesa. Manjkajoče ure bodo zaposleni ustrezno nadomestili.

Glede na fleksibilni delovni čas se opravljeno število ur obravnava kot dobroimetje ali kot dolgovane ure. Časovno dobroimetje bo zaposleni svobodno izkoristil za plačano odsotnost z dela v skladu s protokolom o uporabi dobroimetja/viška ur, enako bo zaposleni nadomestil dolgovane ure v skladu s protokolom o »vračilu« dolgovanih ur.

## Skrajšan delovni čas zaradi družinskih obveznosti

Zaposleni v družbi imajo možnost v določenem obdobju izkoristiti skrajšan delovni čas tudi zunaj zakonsko upravičenega obdobja. Z zaposlenim se sklene individualni dogovor o zaposlitvi s krajšim delovnim časom. Glede na prisotnost na delovnem mestu bo zaposleni prejel sorazmerni delež osebnega dohodka, prav tako bo družba poravnala sorazmerni delež prispevkov za socialno varnost.

Tak dogovor se lahko sklene zaradi družinskih obveznosti, po poteku starševske odsotnosti (postopno podaljševanje delovnega časa) ali glede na življenjsko fazo zaposlenega in njegove osebne potrebe.

## Otroški časovni bonus

Zaposlenim z otroki se prizna plačana odsotnost:

- zaposleni dobi dodaten dela prost dan za otrokov prvi dan v vrtcu,
- zaposleni dobi dodaten dela prost dan za otrokov prvi šolski dan za prve tri razrede osnovne šole,
- zaposleni dobi dodaten dela prost dan za udeležbo na informativnem dnevu za otroka v 9. razredu osnovne šole.

Med uvajanjem otroka v vrtec se zaposlenemu omogoči ustrezno krajši delovni čas. Zaposleni bo manjkajoče delovne ure razporejal v skladu z ukrepom Fleksibilni delovni čas.

## Ukrepi za varovanje zdravja

Krepitev zdravja zaposlenih bomo podprli z analizo bolniških odsotnosti. Z njo bomo ugotovili, kolikšen delež bolniških odsotnosti je nastal zaradi obveznosti zaposlenih do družinskih članov. Na podlagi rezultatov bomo oblikovali ustrezne ukrepe za zmanjševanje odsotnosti zaposlenih z delovnega mesta.

## Komuniciranje z zaposlenimi

Notranjo komunikacijo glede usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja bomo okrepili:

- z izdelavo namenske zloženke za ukrepe DPP,
- na sestankih bomo obravnavanim vsebinam dodali še problematiko DPP.

## Komuniciranje z zunanjo javnostjo

Z zunanjo komunikacijo sporočamo javnosti in poslovnim partnerjem, da smo družini prijazno podjetje. Znak DPP bomo uporabili:

- na spletni strani družbe,
- na dopisnem obrazcu.

V komunikaciji z zunanjo javnostjo se bo družba smiselno predstavljala kot družini prijazno podjetje.

## Raziskave med zaposlenimi o usklajevanju dela in družine

Med zaposlenimi v družbi bomo z raziskavo zbirali informacije o njihovem zadovoljstvu z ukrepi DPP, pogostosti njihove uporabe ter morebitne predloge za izboljšave in želje glede ukrepov za usklajevanje dela in družine. Za raziskavo bo uporabljena Anketa o ukrepih za lažje usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja Ekvilib Inštituta, ki vodi postopek pridobivanja certifikata DPP.

## Delovna srečanja/zbori zaposlenih

Vsebine DPP bomo kot redno točko dodali različnim srečanjem, ki v družbi že potekajo:

- na mesečnih sestankih zaposlenih (izvajajo se po enotah) bomo drugim vsebinam dodali še problematiko DPP,
- letnim sestankom, na katerih vsem zaposlenim predstavimo načrt za naslednje leto, bomo dodali tudi vsebine s področja DPP.

## Druženje med zaposlenimi

V družbi se bo zabave oziroma izlete za zaposlene organiziralo tako, da se jih bodo lahko udeležili tudi družinski člani zaposlenih.

## Izobraževanje vodij na področju usklajevanja dela in družine

Družba bo za vodje organizirala osnovno izobraževanje na področju DPP. Udeležili se ga bodo področni vodje in najvišje vodstvo družbe. Udeleženci izobraževanja se bodo seznanili s pomenom pozitivnega odnosa do usklajevanja dela in zasebnega življenja ter poglobljeno informirali o pomenu sprejetih ukrepov in družini prijazne politike, vključno z diskusijo oziroma podajanjem stališč o posameznih ukrepih.

Ob morebitnih kadrovskih spremembah v krogu vodij se bo nove člane vodstva vključilo v izobraževanje. Izobraževanje bo predvidoma izvedel zunanji izvajalec.