



ZBIRKA PISNE DOKUMENTACIJE O SOCIALNEM IN OKOLJSKEM UPRAVLJANJU

- POLITIKA VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU
- KODEKS VAROVANJA ČLOVEKOVIH PRAVIC
- KODEKS POSLOVNE ETIKE
- POLITIKA KAKOVOSTI IN POLITIKA RAVNANJA Z OKOLJEM

Četisk d.o.o.
Milan Lončarevič

Celje, 01.09.2016



POLITIKA VARNOSTI IN ZDRAVJA PRI DELU

Zagotavljanje varnih delovnih razmer ter skrb za zdravje zaposlenih je primarna naloga vodstva, kot tudi pravica, dolžnost in odgovornost vseh zaposlenih.

Varnost pri delu in zdravje zaposlenih je vrednota, ki jo odgovorno upoštevamo. Zavedamo se, da zdravje, varnost in dobro počutje zaposlenih na delovnem mestu, zagotavljajo zadovoljstvo ter dobre pogoje za delo, kar vodi k skupnemu uspehu.

V podjetju skrbimo za urejene delovne razmere in ohranjanje zdravja zaposlenih z/s:

- Izdajo in dopolnitvami izjave o varnosti z oceno tveganja za vsako delovno mesto,
- uporabo ustrezne delovne opreme in sredstev za delo, ki zagotavljajo delavcem varno delo ter periodičnim pregledovanjem le-te,
- izdelavo navodil za varno delo in nadzorom nad izvajanjem ukrepov za varno delo,
- spremljanjem stanja v zvezi s poškodbami pri delu in poklicnimi boleznimi ter z odkrivanjem in s preprečevanjem njihovih vzrokov,
- rednim usposabljanjem delavcev za varno delo,
- izpolnjevanjem zakonskih in drugih zahtev povezanih z varnostjo in zdravjem zaposlenih,
- uvajanjem in uporabo varnih tehnologij ter varnostnih ukrepov z namenom preprečitve morebitnih poškodb pri delu,
- omejeno, nadzorovano rabo nevarnih snovi,
- zaposlovanjem le zdravstveno ustreznih delavcev in periodičnim preverjanjem njihovega zdravja,
- periodičnimi meritvami delovnega okolja (mikroklima),
- zagotavljanjem in uporabo ustrezne osebne varovalne opreme in sredstev, ki jih varujejo pred škodljivimi vplivi delovnega okolja,
- upoštevanjem pobud, priporočil za izboljšanje delovnega okolja in varnosti vseh zaposlenih



KODEKS VAROVANJA ČLOVEKOVIH PRAVIC

Pri vsakdanjem delu upoštevamo kodeks varovanja človekovih pravic, ki temelji na osnovnih človekovih pravicah, ki so:

- Vodstvo zagotavlja poštene pogoje zaposlovanja do vseh potencialno zaposlenih,
- Zaposlenih ne silimo in niso prisiljeni v kakršnokoli delo, zaradi katerega bi telesno ali duševno trpel,
- Vsi zaposleni svobodno, mirno in zakonito ustanavljajo združenja in se vanje tudi vključujejo ter imajo pravico do kolektivnega pogajanja z delodajalcem,
- Ne dovoljujemo zaposlovanja otrok,
- Nihče ni diskriminiran zaradi svoje rase, barve kože, spola, spolne usmerjenosti, zakonskega stanu, nosečnosti, starševstva, vere, političnega prepričanja, nacionalnosti, etičnih prepričanj, socialnega izvora, socialnega statusa, invalidnosti, starosti ali članstva v sindikatu,
- Vsi zaposleni imajo pravico do varnega delovnega mesta ter zdravih delovnih pogojev,
- Vsak zaposlen je upravičen do poštenega plačila opravljenega dela.



KODEKS POSLOVNE ETIKE

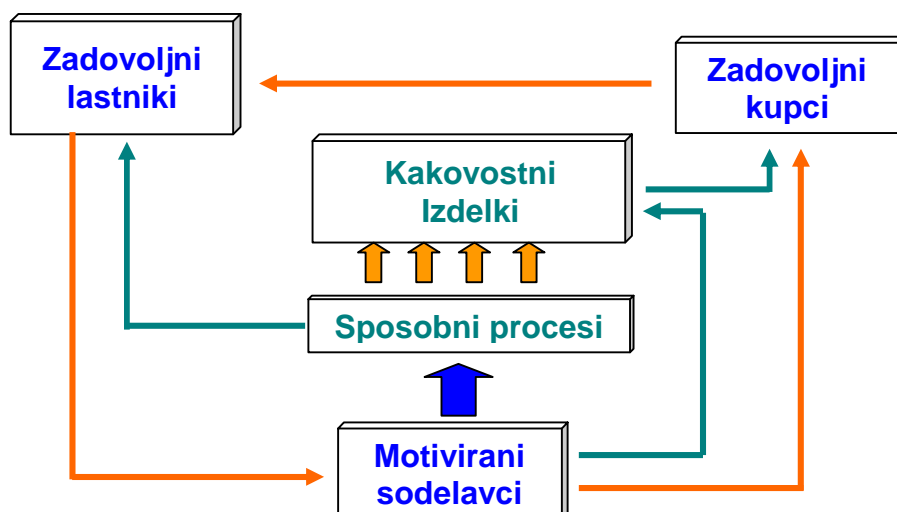
Dobri odnosi med sodelavci, dobavitelji, zunanji izvajalci kot tudi kupci so za nas temeljnega pomena. S poštenim delom in etičnim vedenjem zagotavljamo, da nam kupci trajno zaupajo.

Vodilna načela:

- **Preglednost vodenja** in poslovanja,
- **Odkritost in iskrenost** do zaposlenih, poslovnih partnerjev in družbe,
- **Skladnost z zakoni**, pravili in predpisi,
- **Varovanje zaupnih lastniških informacij** in informacij naših kupcev,
- **Varovanje in pravilna uporaba sredstev družbe**,
- **Obravnavanje navzkrižij interesov in korupcije** (druge poslovne priložnosti, zaposlitve izven podjetja, podkupnine, poslovna darila)
- **Poročanje o kršitvah**; vsak zaposleni ima pravico in je dolžan poročati o vedenju posameznika, ki krši kodeks poslovne etike
- **Spoštljivo ravnanje z zaposlenimi in varovanje človekovih pravic**,
- **Nagrajevanje zaposlenih**: zaposleni z enakimi izkušnjami, delovno uspešnostjo in izobrazbo prejmejo enako plačilo.

POLITIKA KAKOVOSTI IN POLITIKA RAVNANJA Z OKOLJEM

1. Večkratno zadovoljstvo: zadovoljni sodelavci ⇒ zadovoljni kupci ⇒ zadovoljni lastniki



2. Opredeljena odgovornost posameznika: zanesljivi in strokovni sodelavci, vsak posameznik se zaveda svoje vloge, pomembnosti svojega dela in svojega doprinosa. Smo ponosni na svoje delo in pretekle dolgoletne izkušnje.

3. Merljivi cilji: določitev merljivih ciljev, izpolnjevanje zakonodajnih zahtev ter ostalih zahtev, na katere organizacija pristaja, spremljanje in nadzor doseganja ter ukrepanje v primeru nedoseganja so osnovne naloge vodstva.

4. Konkurenčnost: temelji na znanju. Nove sodelavce usposabljam, da bi razumeli potrebe, zahteve in pričakovanja kupcev, saj le z usposobljenimi zaposlenimi izpolnjujemo in dosegamo postavljene cilje.

5. Odgovorno ravnanje z okoljem: skrbimo da se zaradi dejavnosti podjetja kakovost okolja ne slabša. Zdravje ljudi je vrednota, ki jo odgovorno upoštevamo.



6. **Vplivi na okolje:** sistemski pristop, pomeni:

- širjenje zavesti o ravnanju z okoljem med sodelavci,
- javno objavo Politike ravnanja na medmrežju,
- realizacijo okvirnih in konkretnih okoljskih ciljev,
- ustrezno ukrepanju v primeru izrednih razmer,
- ločevanje, kot tudi zmanjševanje nastalih odpadkov,
- načrtovanje in uvedba okolju prijaznih tehnologij
- tehnološka prenova procesov v smislu minimiranja porabe naravnih virov in zniževanje nastajanja odpadkov,
- zniževanje porabe energije za enak učinek.

7. **Izboljšave in razvoj sistemov:** nam omogočajo ostati "v igri ". Inovativnost in želja po napredku nas vodita naprej, v korak s časom. V proces izboljšanja vključujemo vse zaposlene; vzpodbujamo predloge, priporočila in nasvete vsakogar.

Vodstvo podjetja:

- podpira nenehne okoljske izboljšave podjetja, kot tudi na področju varstva pri delu,
- spremlja izvajanje zavezujočih zakonodajnih zahtev, zahtev kupcev in zainteresiranih strank,
- izpolnjuje pričakovanja zainteresiranih strank (javnost, sosedje...)

8. Nihče ni nezmotljiv, zato priznavamo svoje napake. Moj sodelavec je moj kupec, saj ga potrebujem. Tudi sam sem njegov kupec, saj me tudi on potrebuje.
9. Verjamemo v kulturo dobrih medsebojnih odnosov: spoštovanje, odprta komunikacija s kupci, dobavitelji, zaposlenimi in javnostjo.
10. Vpeljujemo »leadership«, kar pomeni ne le vodenje, delegiranje nalog, ampak predvsem učenje. Znanja ne skrivamo, temveč ga posredujemo.