

Personální politika v ČEPRO, a. s.

Cílem personální politiky společnosti je zaměstnávat schopné zaměstnance na vysoké odborné úrovni. Umožňovat jim zdokonalování se ve své odborné kvalifikaci, vést je k prohlubování svých odborných znalostí a uplatnění dovedností v praxi.

Pro naplnění těchto cílů má společnost zaveden pobídkový motivační systém odměňování, u vybraných pozic/profesi umožňuje využití pružné pracovní doby, podporuje absolvování jazykových kurzů a klade velký důraz na odborné školení zaměstnanců.

ČEPRO, a. s. (dále jen společnost) je odpovědný zaměstnavatel, který si je vědom, že zaměstnanci jsou základním předpokladem úspěchu i perspektivy společnosti a utvářejí její hodnotu. Proto důsledně dbá o trvalé zlepšování pracovních podmínek zaměstnanců, kterým nabízí stabilitu a dlouhodobou perspektivu ve společnosti s vlastním špičkovým know-how a o uspokojování sociálně ekonomických potřeb zaměstnanců. .

Společnost se důsledně zaměřuje na budování nadstandardních pracovních vztahů uvnitř společnosti. Klade důraz na transparentnost, otevřenost, slušnost, dodržování obecně platných právních a vnitřních norem a jistoty u svých zaměstnanců.

Hodnoty, tvořící pilíře stavby etického kodexu společnosti:

- **spokojenost zákazníka** - jen spokojený klient se vrací
- **kreativita** - naším cílem nejsou produkty, ale nové myšlenky
- **vzdělávání** - touha po vědění umožňuje vytvářet nové hodnoty
- **spolupráce** - vzájemná součinnost je cestou k vynikajícím výsledkům celého týmu
- **důvěra** - je základem dobrých vztahů a etiky podnikání

Kvalitu vztahu ke svým zaměstnancům společnost vyjadřuje odpovídajícím finančním ohodnocením a řadou dalších výhod, mezi které patří zejména práce v prostředí velké a silné společnosti, příležitost pro osobní kariérový růst, kontakt s novými postupy a poskytnutí zaměstnaneckých výhod, včetně poskytnutí preventivní lékařské péče smluvními lékaři.

Společnost v rámci péče o své zaměstnance poskytuje zaměstnancům na základě podmínek sjednaných v uzavřené kolektivní smlouvě: další týden dovolené nad zákonný nárok a příspěvek na stravování (stravenky), příspěvek na penzijní pojištění, finanční odměna při životních a pracovních jubileích, poskytnutí bonusu pro zaměstnanecké karty EuroOil na pohonné hmoty, rozšíření nároků na pracovní volno s náhradou mzdy nad rozsah stanovený nařízením vlády č. 590/2006 Sb. pomoc zaměstnancům v případě ukončení pracovního poměru v důsledku organizačních změn – outplacement.

Společnost podporuje zaměstnávání zaměstnanců se zdravotním znevýhodněním, personální oddělení pro tyto účely zpracovává přehledy vhodných pracovních míst pro tyto osoby, vede evidenci jejich obsazování a evidenci zaměstnávaných osob se zdravotním postižením.

Vedení společnosti od svých zaměstnanců očekává:

- profesionální přístup k práci
- vysoké pracovní nasazení
- flexibilitu
- kreativitu
- loajalitu ke společnosti
- schopnost týmové i individuální práce

Za účelem naplnění výše uvedených cílů je zpracován soubor vnitřních norem společnosti. Jedná se o soubor postupů, pravidel a zásad, které je třeba dodržovat a uplatňovat při realizaci personálních procesů.

Získávání a výběr zaměstnanců

- Pro získávání zaměstnanců jsou používány veškeré dostupné zdroje a metody, počínaje posouzením stávajících zaměstnanců společnosti/nástupnictví a kariérový růst zaměstnanců, přímé oslovení interního příp. externího kandidáta, interní databáze) resp. nebyl-li tímto způsobem identifikován vhodný kandidát na volné místo, zveřejní personální oddělení inzerát v tisku a na internetu až po využití personálních agentur.
- Výběr zaměstnanců je vždy prováděn formou několikastupňového výběrového řízení, s rozlišením úrovně řízení a odborné povahy konkrétní obsazované pozice/profese (upraveno příslušnou vnitřní normou)

Přijímání a orientace zaměstnanců

- Všichni zaměstnanci jsou přijímání v souladu s ustanoveními Zákoníku práce, příp. dalších platných zákonů.
- Před nástupem do společnosti všichni noví zaměstnanci absolvují vstupní prohlídku ve smluvních zdravotnických zařízeních, které poskytují zaměstnancům společnosti závodní preventivní péči.

Motivace, hodnocení a odměňování

- Na všechny pozice/profese ve společnosti je nastaven systém odměňování s podílem variabilní složky v závislosti na výkonu a kvalitě práce
- Hodnocení výkonu probíhá pravidelně podle úrovně zařazení zaměstnanců - měsíčně, čtvrtletně a ročně
- Politiku odměňování je zaměřena na podporu motivace k výkonu
- Komplexní hodnocení zaměstnanců je prováděno 1 x ročně

Firemní kultura

- Podpora vytváření otevřených a pravdivých vztahů mezi spolupracovníky.
- Podpora zájmu zaměstnanců o zdravý životní styl, s cílem snížení nemocnosti a zvýšení pocitu osobní odpovědnosti za zdravotní stav každého se zdůrazněním významu prevence v oblasti péče o zdraví.
- Zajišťování zákonných povinností v oblasti péče o zdraví zaměstnanců (nástupní prohlídky, preventivní lékařské prohlídky, kontroly pracovního prostředí atd.) prostřednictvím dlouhodobě stabilních smluvních partnerů, jejichž lékaři - zejména na střediscích - jsou seznámeni s pracovním prostředím a podmínkami pro práci.
- Poskytování potřebných prostředků preventivní ochrany, např. pracovní ochranné pomůcky a nápoje, prostředky osobní hygieny atd.
- Poskytování finančního příspěvku na stravování zaměstnanců.

- Spolupráce s odbory za účelem podání informací o stavu společnosti
- Pravidelná setkání vedení společnosti se zaměstnanci

Vzdělávání zaměstnanců

- Průběžné vzdělávání, které odpovídá potřebám jednotlivých zaměstnanců dle pozice/profese a je okamžitě aplikovatelné do každodenní praxe.
- Podpora rozvoje manažerských schopností a dovedností vedoucích zaměstnanců formou externích školení s využitím outdoorových aktivit.
- Motivace zaměstnanců k vlastnímu jazykovému vzdělávání prostřednictvím propojení se systémem odměňování.



Ing. Jiří Borevec, MBA
generální ředitel a
předseda představenstva
ČEPRO, a. s.

V Praze dne 21. 5. 2010