



Читайте на стр. 2

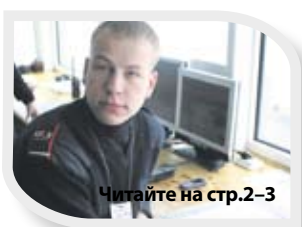
«Своей величиной мы влияем не только на цифры в отчетах, но и на повседневную жизнь и планы на будущее сотен и тысяч работников».

Элла Вельстрем

Это влияет и на репутацию охранной работы.

Читайте на стр. 4

Борьба на рынке охраны



Читайте на стр. 2-3

Дивизия охраны



Читайте на стр. 3

Конкуренция в Нарве

G4S по всему миру установила свои принципы деловой этики

Читайте на стр. 4

Деловая этика

AS G4S Eesti информационная газета № 2 (92) | март/апрель 2010 | Издаётся с 1995 года

НА РУССКОМ ЯЗЫКЕ

G4S PRESS

МЫ ХОТИМ БЫТЬ ПРЕДПРИЯТИЕМ ОХРАННЫХ УСЛУГ, КОТОРОЕ ЦЕНЯТ ВЫШЕ ВСЕХ

ПРИ ЭТОМ МЫ ИСХОДИМ ИЗ СЛЕДУЮЩИХ ПРИНЦИПОВ: ОРИЕНТИРОВАННОСТЬ НА КЛИЕНТА, КОМПЕТЕНТНОСТЬ, ПРОДУКТИВНОСТЬ, ЛУЧШИЕ РАБОТНИКИ, ЧЕСТНОСТЬ, СОТРУДНИЧЕСТВО

К €-ДНЮ надо готовиться уже сегодня

Хотя официальное решение о вступлении Эстонии в еврозону будет принято летом, G4S – крупнейший партнер государства в этом процессе – уже давно начал подготовку.

В 2009-м году в отделе наличных денег возобновились собрания, посвященные евро. Возобновились потому, что прежние регулярные собрания на эту тему проводились и в 2005-2006 гг., когда Эстония готовилась перейти на евро 01.01.2007.

Мы могли бы не волноваться и сказать, что у всех нас есть опыт 18-летней давности – нет в этом ничего сложного. Надо собрать людей, выстроить их в очередь, просто обменять банкноты и скрепить все это подписью на бумаге. Ведь все у Эстонии прошло гладко.

Реформы нельзя сравнивать

Тогда, 18 лет назад, комитет по денежной реформе лишь 17.06.1992 (т.е. за три дня до обмена денег) принял декрет, утверждавший день проведения реформы. Три дня! Теперь же в запасе есть почти год. К чему же нам так усердно готовиться? Тем более что за пару десятков лет численность населения Эстонии сократилась на четверть миллиона, и на этот раз и евро, и крона параллельно будут в обращении две недели. В 1992-м такого переходного периода



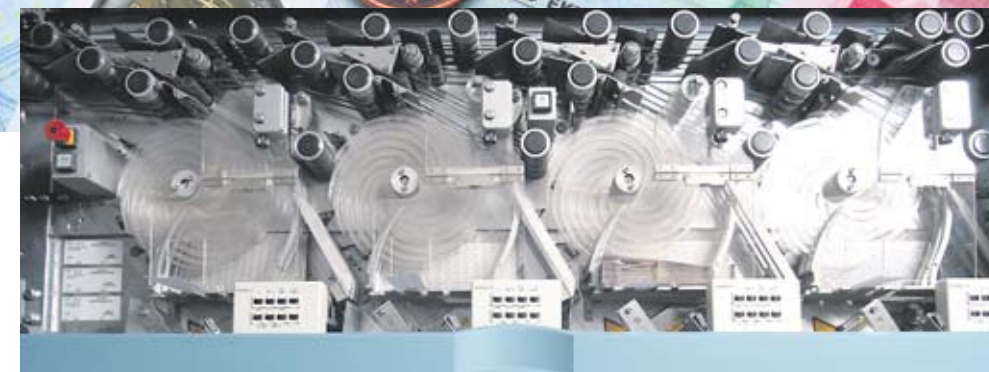
Фото: G4S

не было. Должно ведь быть проще! Однако несмотря ни на что

наполнить новыми деньгами. А также потому, что за две недели параллельного существования кроны и евро денежная масса Эстонии возрастет в два раза, а наличный оборот банкоматов – в четыре раза. Или же потому, что в этом проекте G4S – самый крупный партнер государства. Это будет сумасшедшее время, когда ничего нельзя будет оставить без внимания, все функции должны быть продублированы.

800 тонн монет

Помимо многократного увеличения рабочей нагрузки во время €-дня и €-недели есть множество других проблем, требующих решения,



перенастройки и инвестиций. Предстоит перепрограммировать машины по подсчету и распознаванию денег, приобрести новые автомобили для перевозки монет, обладающие большой грузоподъемностью, и закупить для трех наших отделов обработки денег линии для обработки монет – до этого подсчет монет был для отдела наличных денег довольно второстепенной

задачей, поскольку они мало использовались. Не стоит забывать и о проверке грузоподъемности различных хранилищ, так как общий вес евромонет в Эстонии составит 800 тонн. Кстати, поставить значок „€“ на эстонской раскладке клавиатуры можно при помощи комбинации клавиш AltGr+E. Это стоит запомнить. ■

Янно Юшков

Полный перевод всех эстонязычных статей на русский язык можно прочитать в интранете. Там же вы найдете перевод всех новостей дня и спорта. Для этого зайдите по адресу net.g4s.ee, именем пользователя служит ваш личный код, паролем – четыре нуля. Если залогиниться не получится, свяжитесь с Катрин Паас по адресу электронной почты katrin.paas@ee.g4s.com или по телефону 6511825.

Кстати, поставить значок „€“ на эстонской раскладке клавиатуры можно при помощи комбинации клавиш AltGr+E. Это стоит запомнить.

кажется, что готовиться надо. Хотя бы только потому, что за эти годы появилось около 800 банкоматов, которые за считанные часы надо

КОЛОНКА РУКОВОДИТЕЛЯ

Рынок труда весной 2010 г.



Элла Вельстрем
директор по персоналу

Индекс стабильности нашего персонала, т.е. соотношение проработавших у нас более года и общего числа сотрудников, вырос до 86%.

АS G4S Eesti – крупное предприятие. Это следует из числа наших клиентов и оборота, а особенно из количества работников. Это означает, что своей величиной мы влияем не только на цифры в отчетах, но и на повседневную жизнь и планы на будущее сотен и тысяч работников. Наши руководители должны знать, что означают такие понятия как сфера экономики с большим объемом рабочей силы, человеческие ресурсы, предложения и спрос на рынке труда, показатели текучести, расход на рабочую силу и многие другие. Из этих знаний вытекает успешность нашей работы, на этих знаниях базируется и наша ответственность перед нынешними и будущими работниками.

Прошедший год был для эстонского общества тяжелым, к сожалению, трудности продлятся еще некоторое время. Экономические показатели упали, уровень безработицы пугающе высок – 13,8% от числа трудоспособного населения – и продолжает расти. На повседневную деятельность и управление G4S Eesti, как и любого другого предприятия и организации Эстонии, напрямую влияет экономическая среда. Сократилось и число наших работников – если по состоянию на декабрь 2008 г. у нас работали 3446 человек, то в тот же период 2009 г. – уже 3124. При этом наш оборот по сравнению с бюджетом снизился в прошлом году почти на четверть, и при его сопоставлении с количеством работников очевидно, что мы постарались сдержать обещание, данное в начале 2009 г.: сохранить максимум рабочих мест.

По другим традиционным показателям персонала год был, скорее, положительным – во всех наших регионах заметно сократилась текучесть. Индекс стабильности нашего персонала, т.е. соотношение проработавших у нас более года и общего числа сотрудников, вырос с 74,5% до 86%, что в повседневной работе сопровождается ростом взаимного доверия, опыта и качества. Снижение средней заработной платы неизбежно сопутствует экономическому спаду, и в последние два года рынок труда Эстонии словно находился на «американских горках». В 2008 г. мы радовались доходам, которые были в среднем на 13,9% выше, чем в предыдущем году, а в последнем квартале 2009 г. показатель роста уже был отрицательным и составил -6,5%. Сфера услуг обслуживания, в которую входит и охранный бизнес, упала на целых 13%. В прошлом году средняя зарплата работников физической охраны и инкассаторов снизилась на 10%, патрули потеряли 8%, техники – 13% от доходов в 2008 г. На 10% сократился оклад всех руководителей и специалистов.

В ходе структурных изменений мы смогли предложить новые вызовы для очень многих из нас – около 50 работников G4S Eesti заключили с работодателем договор(-ы), что можно расценивать как продвижение по службе. Я уверена, что это больше, чем на любом другом предприятии в 2009 г. Я уверена, что 2010 г. будет еще лучше для тех, кто научился справляться со сложностями. ■

«Сфера ответственности» Восточного отделения отдела охраны простирается от Кехра и Локса до Нарвы: примерно 60 объектов физической и около 5200 объектов технической охраны, на которых в общей сложности трудятся порядка 400 работников.

«Знаешь анекдот о человеке, который приглядывал за черепахи? – спрашивает Олав Лийсвельд. – В зоопарке однажды обнаружили, что дверца черепашьего домика открыта, и все черепахи пропали. Для разбирательства вызвали смотрителя – мол, где твари? Знаешь, что ответил смотритель? Он ответил: “Вы, наверное, не поверите, но я дверцу приоткрыл, а они как ломанут...”»

Лийсвельд выдерживает небольшую паузу и добавляет, хитро улыбаясь: «Вот среди моих охранников людей с таким отношением нет. Похвалу от меня нечасто услышишь, но в подавляющем большинстве нынешнего штата я всегда могу быть уверен».

Сильная позиция

Мы сидим в автомобиле заведующего Восточным отделением отдела охраны Олава Лийсвельда и едем по маршруту Раквере-Кунда-Йыхви-Нарва. Осматриваем «сферу ответственности» Лийсвельда, которая простирается от Кехра до Нарвы: примерно 60 объектов физической и около 5200 объектов технической охраны, на которых в общей сложности трудятся порядка 400 работников.

В Кунда на проходной завода Nordic Tsement нас приветствует старший смены Валло Миккер. Помимо завода, Nordic Tsement доверил G4S охранять порт, карьер и склад взрывчатых веществ. Валло, габариты которого схожи с габаритами баскетболистов, работает в G4S пять лет. Правда, не подряд. На самом деле Валло очень хочет работать в патруле, но там сейчас нет сво-

бодных мест. Региональный начальник службы охраны Калле Кивро добавляет, что Валло «взяли на заметку», и как только в патруле освободится место, оно может стать его.

«В Кунда у нас позиция сильная», – заверяет Кивро, когда мы приезжаем в кундаский порт, где охранники G4S Элла Аарт и Теэт Тьэметс (кстати, еще один потенциальный игрок баскетбольной команды Восточного отделения ОО – на глаз его рост не менее 195 см) проверяют, чтобы у всех, кто входит в таможенную зону, было на это разрешение. Элла, отмеченная на февральском благотворительном мероприятии значком 5-летнего стажа работы, говорит, что помимо

охраны «наземной границы» надо следить, чтобы непрошенные гости не пришли со стороны моря. Бывало, приходилось сообщать пограничной охране, что из акватории порта надо выдворить пловца на надувном матрасе, серфера или заблудившуюся яхту. Работать на хорошем уровне помогает видеоохранная техника. Бытовые условия на объекте тоже высшего класса.

Порядок во всем

Лийсвельд, начавший охранную деятельность 14 лет назад, подчеркивает, что порядок должен быть (я бы опустил слово «на объектах», поскольку мы говорим и о членах патрульных экипажей). «Причем во всех смыслах. Порядок на-

чинается с одежды охранника. Смотри, упадок мужнины начинается с грязного воротника и грязи под ногтями, – говорит Лийсвельд. – Иной раз я вынужден говорить кому-либо, что в следующий раз, когда будешь бриться, стой поближе к бритве».

Дисциплина и типичные примеры внимания к работе встречают нас в Нарве. Когда захожу на завод Cargotec после Лийсвельда и начальника охраны Игоря Полячихина, охранник Нина Еселюнас встает из-за стола словно на пружине и тут же докладывает обстановку на объекте. Впечатляет! Нина работает на предприятии девять лет. Бывшая сотрудница Кренгольма теперь трудится в недавно от-

Порядок, старание и изучение языка всей семьей

Заядлый рыбак

«На часах 03:02. Жена поднимает голову с плеча мужа, выползает из кровати, крадется в подвал, ломает удиллица, режет сети и леску, ломает блесны. Затем забирается назад в постель и засыпает. Жить ей оставалось 1 час 22 минуты», – рассказывает заядлый рыбак Олав Лийсвельд. «Это болезнь, от которой нет лекарства, а вылечить может лишь поход на рыбалку», – говорит Олав. – Это лучший отдых».

В доме Олава с этой болезнью давно смирились, более

того, весной вместе с ним на рыбалку ходит и его жена. «Она ловит даже больше меня».

Самая крупная пойманная Олавом рыба весила 3,5 килограмма. «Самая большая всегда срывается с крючка. Уверен, что однажды у меня была на крючке щука весом больше 14 килограммов, она даже потащила за собой лодку перед тем, как сорваться». Олав говорит, что на рыбалку ходят, чтобы ловить рыбу, а не есть ее. «Если я хочу поехать на рыбалку, то отправляюсь в рыбный магазин». И все же

он добавляет, что нет ничего лучше сваренной во время рыбалки ухи.

У Олава есть свои хитрости для приготовления ухи: Варить уху обязательно в котелке на костре; Варить уху на воде из того водоема (реки, озера), где поймана рыба; Луковицы класть целиком; Добавить немного водки; В конце загустить одно полено из костра; Все прочее – картошку, морковь, соль, перец – добавлять исходя из личных предпочтений. ■



Рейтинг 5-ти крупнейших клиентов

Крупнейшие клиенты (физическая охрана) ОО Восточного отделения:

- Sillamäe Sadam AS
- Viru Keemia Grupp AS
- Eesti Energia Kaevandused AS
- Kunda Nordic Tsement AS
- Cargotec Estonia AS

Работники

- 396 охранников, из них 301 в ФО и 95 в патруле
- Мужчин – 236,
- Женщин – 160
- В возрасте 20–30: 68 работников
- В возрасте 31–40: 90 работников
- В возрасте 41–50: 106 работников
- В возрасте 51–60: 116 работников
- В возрасте 61–70: 20 работников
- Состоят в браке – 194
- Не состоят в браке – 72
- Разведены – 53
- Вдов/вдовцов – 13
- Состоят в гражданском браке – 49
- Семейное положение не обозначено – 15
- У работников детей – 171

Источник: отдел персонала

Всегда улыбчивый Александр Конин ухаживает за своей патрульной машиной и вне рабочего времени.

ремонтном светлом здании. «Клиент много вложил и в бытовые-рабочие условия, и в охранные устройства», – хвалит Полячихин. Словно в подтверждение этого вижу, как на проходной работник подносит свое очипованное рабочее удостоверение к считывающему устройству. В тот же миг на экране компьютера перед Ниной появляется изображение лица мужчины и данные о его праве на вход. Все в порядке, компьютерная система открывает турникет.

Прилежно учат язык

В G4S работает и супруг Нины Дмитрий, а также его брат Валерий. Еселюнас принимают активное участие в группе изучения эс-

тонского языка, открытой в Нарве три месяца назад. «К сожалению, у нас здесь мало с кем можно говорить по-эстонски», – говорит Валерий Еселюнас, который надеется в мае успешно сдать экзамен на знание языка и получить требуемый государством сертификат.

По словам Лийсвельда, многие работники очень обеспокоены языковым требованием. На инфо-днях для работников много раз задавали вопрос, не прекратят ли теперь трудовой договор. «Я отвечал, что предприятие сделает все от него зависящее, чтобы сохранить хороших работников», – отметил Лийсвельд.

В помощь работникам, изучающим язык, фирма организовала три языковые

группы – две в Йыхви и одну в Нарве. «Посещаемость языковых курсов очень хорошая, – рассказывает Лийсвельд. – Однажды ночью я контролировал работу экипажей и обнаружил, что мужчины сидели и учили язык, при этом горячо спорили, что означает то или иное слово». Лийсвельд добавляет, что начальники охраны тоже прилежно учатся: Инге Лаулу не хватило всего одного балла, чтобы сдать экзамен на среднюю категорию, а старшему смены Николаю Казакову это оказалось по плечу – снимаем шляпу!

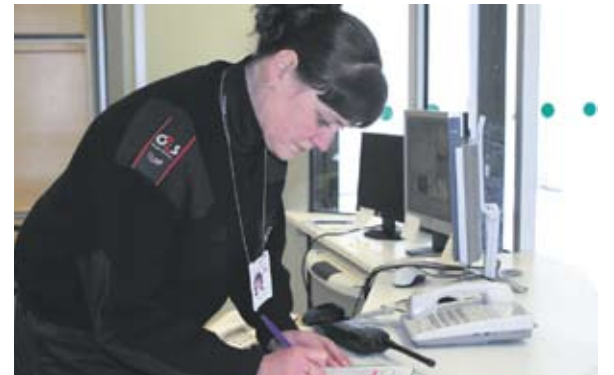
Лийсвельд заметил, что полиция весьма основательно контролирует соблюдение языковых и прочих требований, «но нельзя допус-

тить такую роскошь, чтобы мы получили предписание», – говорит Лийсвельд.

Когда мы выходим из нарвской конторы, чтобы поехать обратно в Йыхви и Таллинн, встречаем во дворе Александра Конины, помощника начальника охраны. Он занят тем, что натирает машину тряпочкой. Выясняется, что рабочий день этого мужчины, который всегда пребывает в хорошем настроении и шутит, еще даже не начался – Александр готовится к началу вечерней смены. Просто он считает, что автомобиль и прочие «орудия труда» должны быть в порядке, и ему не жаль потратить на это свое свободное время. ■

Андрес Лембер

Фото: Андрес Лембер



Нина Еселюнас работает в G4S уже девять лет.



Душа Валло Миккера просит вернуться в патруль.



Валерий Еселюнас старательно учит язык.



Опытный Эрго Оямяэ знает ценность стабильной работы.



Олав Лийсвельд и Калле Кивро твердой рукой руководят почти 400 охранниками

Острая конкуренция

Игорь Полячихин отмечает, что в Нарве дела с конкуренцией обстоят остро – на небольшом рынке активно действуют восемь предприятий. Главным конкурентом, несомненно, является Securitas, осуществляющий охрану электроподстанций. Менеджер по продажам и администратор клиентской базы Имре Лийв говорит, что примерно из 2500 местных объектов технической охраны 1200 обслуживаются G4S. «Физической охраной в городе все-таки больше занимаем-

ся мы, – добавляет Полячихин. – Помимо Cargotec еще торговые центры Fama и Astri, два банка, пара школ, Нарвская больница, летняя береговая охрана».

Кренгольмский завод в Нарве также является для G4S «мозолью». Год назад на предприятии была сформирована собственная внутренняя охрана Rapid Security, которая теперь все шире предлагает свои услуги и за пределами Кренгольма по чрезвычайно низким ценам. Например, техническую охрану квартир они

готовы осуществлять за 59 крон в месяц.

По словам Олава Лийсвельда, конкуренты активизировались и в Йыхви. «Инициаторами являются некоторые ушедшие от нас сотрудники, которые, используя прежние клиентские контакты, пытаются занять часть рынка», – рассказывает Лийсвельд.

Как сказал Эрго Оямяэ, 15 лет проработавший в G4S старшим смены, конкуренты ходят по нашим объектам и даже звонят работникам домой, чтобы переманить их. «Разумный человек не сме-

нит работодателя. Все же понятно, что G4S занимает сильную позицию, а другие охранные фирмы, действующие на Востоке, уверенности не вселяют».

Лийсвельд тоже подтверждает, что работники не стремятся уходить. «Разумеется, пришлось дать некоторые объяснения по сложившейся ситуации, – говорит Лийсвельд. – Мое послание как к клиентам, так и к сотрудникам одинаково: G4S – сильное предприятие и надежный партнер. Мы доказали это своими действиями». ■

ИСТОРИИ ИЗ ЖИЗНИ

Копай глубже

Однажды охранники из патрульного экипажа гнались за одним хулиганом. Негодяй перепрыгнул через забор и убежал на кладбище, скрывшись между могилами. Охранник преследовал его, но в темноте упустил из виду, поэтому сообщил в центр управления: «Я тут никого не найду». В ответ прозвучало распоряжение помощника начальника смены: «Копай глубже!»

Лицом к лицу с медведем

Однажды ночью охранник, пребывавший на посту в карьере Вийвиконд, услышал, что сработала автомобильная сигнализация. При выяснении обстоятельств оказалось, что виновником был не испуганный ворюшка, а медведь внушительных размеров, прислонившийся к машине и тем самым включивший сигнализацию. ■

Рассказал Олав Лийсвельд

Борьба на рынке охраны

В ситуации, когда обострившаяся конкуренция соблазняет многих конкурентов на этически сомнительное поведение, очень важно, что G4S как лидер рынка охраны сохраняет свои прежние высокие стандарты деловой этики и обслуживания клиентов, говорит председатель правления G4S Eesti Андрус Оссип.

В первые месяцы года СМИ изрешетили репутацию некоторых охранных предприятий. Ägiräev подчеркнул экономические трудности Notronic и связанные с этим сложные схемы, а также неэтичное поведение одного руководителя в отношении клиентов. В статье Postimees рассказывалось о том, что Pristis заключил с Securitas, Dussmann и Grifs сомнительные договоры о рынке, что даже вызвало расследование прокуратуры.

Репутация охранной работы под ударом

«Если в ходе расследования опубликованное в прессе получит подтверждение, то я смогу сказать лишь то, что мне очень жаль, что в Эстонии есть охранные предприятия, которые заключают договоры о рынке и не заботятся о честной деловой этике и соглашении Союза охранных предприятий об охранной этике, – сказал Андрус Оссип. – Жаль потому, что страдают при этом прежде всего клиенты». По

словам Оссипа, очень досадно, что в сфере охраны действуют компании, которые воображают, что имеют право делать клиентов крепостными.

Заключенное между членами Союза охранных предприятий Эстонии (СОПЭ) соглашение об охранной этике поставляет, что руководство охранного предприятия и другие сотрудники должны избегать всяческой деятельности, которая может навредить охранной работе и ее репутации. Как сказал Оссип, сейчас деятельность отдельных предприятий очень сильно вредит репутации всей сферы охраны. «Это напрямую влияет и на репутацию охранной работы и дискредитирует многих хороших работников, которые

ежедневно выполняют свою сложную и опасную работу», – отметил Оссип.

Оссип подчеркнул, что при взгляде на общую экономическую ситуацию в этих явлениях четко видны серьезные признаки опасности. «Тяжелые времена могут соблазнить предприятия на незаконные и неэтичные поступки, неуплату налогов, экономию на курсах повышения квалификации, предусмотренных законом об охранной деятельности, – перечислил Оссип. – Важно,

Иногда кажется, что они больше не способны оказывать услуги в условиях честной конкуренции.

чтобы и в период экономического спада сохранялась честная конкуренция, и важную роль в этом играют СОПЭ и значительный государственный надзор».

G4S задает тон

Член правления G4S Eesti и директор отдела охраны Маргус Колумбус оценивает поведение конкурентов строгими словами. «Некоторые предприятия действуют на рынке, не выбирая средств, и иногда кажется, что они боль-

конкуренция

Общая цель всех охранных фирм – защита свободы конкуренции всеми, кто действует на рынке. Соглашение исключает:

- неверное использование названия фирмы, бренда или прочих признаков;
- опорочивание товаров или услуг друг друга;
- злоупотребление коммерческими и служебными тайнами;
- спекуляция работниками конкурента;
- незаконное ограничение товаров или услуг, а также содействие им.

Источник: соглашение СОПЭ об охранной этике

ше не способны оказывать услуги в условиях честной конкуренции, вероятно, их экономическое положение уже настолько плохо, – сказал Колумбус. – Удручает, что все это происходит в секторе, базирующемся на доверии».

Колумбус выделил тот факт, что этический кризис в охранном секторе раздувают и некоторые оказавшиеся не лояльными к нам работники, которые благодаря своей должности в G4S получили информацию о клиентах и теперь пытаются спекулировать ею в интересах K-Grupp или Pristis.

«При этом я убежден, что клиенты ценят честность и упорство G4S, а также знают, что мы можем предложить услугу с лучшим соотношением цены и качества, – заявил Колумбус. – Это подде-

рживает вся наша команда, которая сегодня более сильна и настроена на борьбу, чем когда бы то ни было».

По словам Андруса Оссипа, крайне важно, что G4S как лидер охранного рынка держит спину прямо и по-прежнему действует с соблюдением своих ценностей и высших этических норм: «G4S по-прежнему является сильнейшим охранным предприятием – надежным партнером и для клиентов, и для подрядчиков. Наша деловая культура – залог успешности G4S. На рынке мы предприятие, задающее тон, и я считаю, что в более длительной перспективе, переболев детскими болезнями, на наше поведение будут ровняться и конкуренты». ■

Андрус Лембер

деловая ЭТИКА

Деловая этика действует для всех

G4S по всему миру установила свои принципы деловой этики, которые планируется подписать как приложение к коллективному договору G4S Eesti и соблюдение которых станет обязательным для всех работников.

Принципы деловой этики формулируют стандарты деятельности предприятия и деловой этики, обязанности работодателя перед работником и обязанности работника перед предприятием. Документ, состоящий из шести глав, в полном объеме можно найти в интранете по адресу net.g4s.ee, G4Spress приводит самые важные пункты принципов деловой этики.

Стандарты деловой этики

В своей бизнес-деятельности G4S следует высоким этическим нормам и выступает решительно против взяток и коррупции. При продаже услуг и продукции предприятия, а также при покупке услуг и продукции постав-

щиков следует исходить исключительно из качества, осуществления, цены, ценности и/или их пользы для концерна. Ни в коем случае нельзя руководствоваться получением или дачей взяток в виде денег, подарков, угощений, ответных услуг или в любой другой форме. Работникам нельзя принимать подарки и деньги или угощения, если есть обоснованные причины полагать, что это может повлиять на деловые сделки. Все подарки, ценность которых не является символической, необходимо возвращать. В том культурном пространстве, где возврат подарков может быть воспринят как обида, подарки следует задекларировать на предприятии.

Конкуренция

G4S всегда соперничает активно, но законно и этично. Успех в конкуренции зависит от хорошего соотношения цены и качества, а также превосходного уровня обслуживания. Конкурентов нельзя опорочивать. При общении с конкурентами работники должны избегать рассмотрения информации конфиденциального содержания; узнавать коммерческие тайны или конфиденциальную информацию конкурентов при помощи недопустимых средств нельзя.

Обязанности работодателя

G4S считает своей обязанностью оптимизировать результативность работы каждого сотрудника и предприятия в целом, принимая на каждую должность только самых лучших работников и создавая рабочую среду, в которой люди хотят и могут полностью сосредоточиться на достижении

концерном успеха. Чтобы создать рабочую среду, способствующую росту командного духа и сосредоточенности на ценностях и целях G4S, предприятие стоит за то, чтобы к каждому работнику относились справедливо, почтительно и уважительно.

Работодатель берет на себя обязанность серьезно и беспристрастно заниматься важными проблемами и жалобами работников, в т.ч. касательно мошенничества, предоставления ложных данных, краж, притеснений, дискриминации и несоответствия законам, постановлениям и уставам.

Обязанности работников

Работники должны избегать всяческих ситуаций, в которых имеются проявления нечестной деловой деятельности. Во время трудовых отношений или после их прекращения работники не могут использовать конфиденциальную информацию,

которая стала им известна в связи с их работой. Обязанность каждого работника – избегать деловых, финансовых и прочих прямых или косвенных интересов и отношений, противоречащих интересам предприятия.

Общение в интернете

Работники, ведущие социальное общение в интернете, должны гарантировать, что предприятию не нанесен ущерб относительно права и репутации, и безопасности работников, клиентов и населения государства не причиняется вред. Нельзя самовольно размещать в интернете логотипы предприятия и торговые марки, а также фотографии, изображения и видео коллег в форме G4S, работников, бизнес-помещений, зданий и объектов предприятия. На страницах социальных сетей нельзя размещать уничижительные комментарии в адрес G4S, коллег, партнеров и клиентов. ■

Трудовой РАСПОРЯДОК

Новые правила игры

Как известно большинству, 01.07.2009 перестали действовать некоторые законы, регулировавшие трудовые отношения, и вступил в силу новый закон о трудовом договоре. По старому закону о трудовом договоре составление устава внутреннего распорядка труда предприятия было обязательным для работодателя, и уставы непременно надо было согласовать с трудовым инспектором. Новый закон этого не требует и не определяет понятия устава внутреннего распорядка труда.

Что делать – выбросить уставы в мусорный ящик? Во все нет! Уставы внутреннего распорядка труда, или «Правила организации труда», как их называет AS G4S Eesti, по-прежнему являются самой эффективной формой отношений между работодателем и работниками, помимо трудового договора, устанавливая, кто, что, как и когда может делать и может ли вообще. Потребность в новых пра-

Для того, чтобы мы смогли бы вместе играть и у нас не возникло споров, мы сначала читаем правила игры.

вилах игры обусловлена и вступлением в силу нового закона, и объединением предприятий концерна. Обязанность работодателя – сообщить работнику об условиях, которые применяются к трудовым отношениям, но не обговорены с работником индивидуально. Под организацией труда подразумевается прежде всего рабочее время и его использование, паузы для отдыха во время рабочего дня, порядок назначения отпуска, порядок дачи распоряжений работодателем, порядок отчетности работника и т.д. Для оповещения о правилах организации труда достаточно, если в трудовом договоре есть отсылка к местоположению документа или источник, где можно ознакомиться с документами.

«Правила организации труда» AS G4S Eesti вступили в силу 09.03.2010 и обязательны для соблюдения всеми сотрудниками, работающими на предприятии на основании трудового договора. Мы знакомим работников с правилами при поступлении на работу. В электронном виде правила доступны в программе администрирования документов ISO и в интранете G4S (<http://net.g4s.ee/>), в бумажном виде – в отделе персонала. В случае вопросов и в получении объяснений вам помогут специалисты отдела персонала.

Ауне Мартмаа
Руководитель отдела по учету персонала