



- 24 календарных дня, а также дополнительные отпуска;
- оплата труда осуществляется на основе тарифной системы и премирования за основные результаты хозяйственной деятельности;
  - регулярно 2 раза в месяц выплачивается заработная плата со средним уровнем, значительно превышающим размер минимального прожиточного уровня, установленного в Украине;
  - в соответствии со сметой, утверждаемой при заключении коллективного договора, выделяются значительные средства на: обеспечение работников горячим питанием, в том числе бесплатным для работающих в ночную смену; содержание профилактория, здравпункта, цеха питания; предоставление беспроцентной ссуды на строительство и обустройство жилья; содержание баз отдыха на 200 человек; бесплатную доставку работников на работу и обратно к месту проживания; проведение медицинского обследования работников завода не реже раза в год; приобретение медикаментов и медицинского оборудования для здравпункта и профилактория предприятия, а также путевок в санатории.
- На предприятии действует так называемая больничная касса. При необхо-

димости оказывается материальная помощь.

Работники с вредными условиями труда (230 человек) имеют соответствующие льготы.

Не забыты ветераны ОАО «Одескабель» (500 человек). Они получают материальную и медицинскую помощь.

Работникам предприятия предоставляются беспроцентные кредиты на сумму до 3 млн гривен на покупку жилья.

За счет предприятия в вузах обучаются 30 студентов и 7 аспирантов.

За четыре года на предприятии создано 418 новых рабочих мест. ОАО «Одескабель» признано лучшим работодателем в Украине.

Немало делает предприятие на благо родного города: финансирует строительство и ремонт больниц, школ, детских садов, дорог, оказывает помощь в реставрации храма и знаменитого Одесского оперного театра.

И все это не кратковременная кампания, а реализация стратегии устойчивого развития предприятия. Основные ее положения изложены в корпоративной Политике руководства ОАО «Одескабель», которая доведена до всего персонала предприятия. Эта политика воплощается в конкретные цели в области качества, экологии, безопасности и социальной ответственности.

А реализация целей обеспечивается выделением соответствующих ресурсов и назначением ответственных компетентных специалистов по каждому направлению.

Именно на основе **принципа постоянного улучшения**, подробно раскрытого в стандарте ИСО 9004, развивалась СМК, а на основе ее методологии — и другие системы менеджмента.

В качестве методов (инструментов) постоянного улучшения в ОАО «Одескабель» используются: установление достижимых, но достаточно напряженных целей в области действия всех четырех систем менеджмента; периодический анализ функционирования систем со стороны руководства; внутренние аудиты; мониторинг процессов; корректирующие и предупреждающие действия; обеспечение соответствующими ресурсами и создание благоприятных условий для вовлечения персонала в постоянное улучшение процессов.

**Принцип лидерства руководства** сохраняет свою главенствующую роль и в ИСМ, так как и в областях охраны окружающей среды, безопасности и социальной ответственности также необходимо формирование политики и целей, а затем доведение их до каждого работника.

Реализация целей в этих сферах сопряжена иногда со значительными материальными затратами и требует сбалансированного подхода, учитывающего интересы различных служб предприятия. Поэтому, говоря о лидерстве руководителей, мы имеем в виду не только генерального директора, но и его заместителей по направлениям и руководителей структурных подразделений.

Деятельность в области экологии и социальной ответственности связана с учетом интересов различных заинтересованных сторон, поэтому руководство предприятия постоянно держит с ними связь, чтобы сверять выработанную политику с реалиями внешней жизни.

Регулярно генеральный директор ОАО «Одескабель» проводит совещание по оценке функционирования сис-

