

PLASKE
ПЛАСКЕ

Энергия движения

Сводный отчет
о деятельности
(2010-2011)

МНОГОЕ



малом

В

Видение:

Энергия движения для успеха общества

Миссия:

Мы движемся вперед, управляя энергией движения для пользы общества.

В своем движении мы стремимся к социальной справедливости, сохранению окружающей среды, созданию безопасной продукции и стабильному экономическому росту организации.

Термины и стандарты

- **ИСУО** – Интегрированная система управления Организации.
- **Investors In People** – «Инвесторы в людей».
- **ISO 9001** – «Системы управления качеством. Требования».
- **ISO 28000** – «Системы управления безопасностью цепи поставок. Технические условия».
- **ISO 14001** – «Системы управления охраной окружающей среды. Общие требования и руководящие указания по применению».
- **ISO 26000** – «Руководство по социальной ответственности».
- **ISO 27001** – «Информационные технологии – Техники безопасности – Системы управления информационной безопасностью – Требования».
- **OHSAS 18001** – «Система управления безопасностью и охраной здоровья. Требования».
- **SA 8000** – «Социальная ответственность».
- **PMBOK** – Руководство к своду знаний по управлению проектами.

01.

Вступительное слово

1.1.

Заявление Генерального директора АО «ПЛАСКЕ» Артёма Хачатуряна



Частное акционерное общество «ПЛАСКЕ» на протяжении своего существования придает большое значение социальной ответственности. Прежде чем, что-либо планировать в своей деятельности мы определяем требования общества и находим тот баланс, который позволяет удовлетворить эти требования и достигнуть успеха. Принципы социальной ответственности, которыми мы руководствуемся в своей деятельности, соответствуют 10 принципам Глобального договора ООН, который АО «ПЛАСКЕ» поддерживает с декабря 2007 года. Через участие в инициативе Глобального договора ООН мы привносим и делимся с заинтересованными сторонами положительной практикой реализации принципов социальной ответственности.

Как социально ответственная Организация, через выполнение нашей миссии и достижения видения, мы делаем вклад в развитие нашего государства Украины и родного города Одессы с учетом интересов и требований общества в целом.

Генеральный директор АО «ПЛАСКЕ»
Артём Хачатурян

1.2.

Об отчете

8

Свою деятельность АО «ПЛАСКЕ» начинает с 1998 года, и уже тогда, осознавая потребности общества, мы определили основные направления своей социальной деятельности. Со временем, одним из требований Заинтересованных сторон стало публикация отчета. Первый свой отчет мы издали за период 2008-2009 годы, который размещен на веб-сайте Глобального договора ООН. Он отвечает практическим действиям на призыв Глобального договора ООН к соблюдению прав человека, развитие трудовых отношений, сохранение окружающей среды, профилактике коррупции. Этот шаг был первым в коммуникации с Заинтересованными сторонами Организации. В дальнейшем, исходя из расширения требований к отчетности, мы разработали стратегию

и реорганизовали Интегрированную систему управления, для того, чтобы проинформировать расширенную аудиторию Заинтересованных сторон об итогах происходящих процессов в Организации.

Настоящий отчет демонстрирует Заинтересованным сторонам обзор системной работы и результаты действий АО «ПЛАСКЕ» по отношению к реализации положений своей Политики, в период с 2010 по 2011 год в следующих сферах:

- Производство продукции.
- Организационное управление.
- Права человека.
- Трудовые отношения.
- Профилактика и противодействие коррупции.
- Сохранение окружающей среды.

02.

Заинтересованные стороны

Оценка и анализ позволили АО «ПЛА-СКЕ» определить внутренние и внешние Заинтересованные стороны. Руководствуясь рекомендациями стандарта ISO 26000, мы учитываем возможное влияние своих решений, определяем и поддерживаем баланс интересов Заинтересованных сторон, связанных с Организацией.

Наиболее важные группы Заинтересованных сторон и взаимоотношения с ними:

Группы Заинтересованных сторон	Основные интересы	Инструменты взаимодействия	Регламентирующие документы Организации
Население региона присутствия	Сохранение окружающей среды	Реализация тематических проектов, проведение социологических исследований, модернизация производства	<ul style="list-style-type: none">• Политика Организации• Правила работы интегрированной системы управления Организацией (ИСУО)• Правила оценки• Правила сбора и распространения информации о продукции Организации• Правила управления персоналом
	Предоставление полной и гарантированной занятости		
	Культурное, научное и спортивное развитие региона		
Потребители	Характеристики качества продукции, отвечающие установленным требованиям	Исследование удовлетворенности Потребителей, прием и обработка запросов и заказов, внедрение системы управления характеристиками качества продукции, внедрение системы управления безопасностью цепи поставок	<ul style="list-style-type: none">• Политика Организации• Правила работы ИСУО• Правила приема запросов и оформления заказов• Правила работы основных процессов организации производства продукции• Правила приема запросов, оформления заказов и реализации готовой продукции• Правила безопасности
	Безопасность продукции		
	Своевременность и стабильность поставок продукции		
	Прозрачность деятельности		

Группы Заинтересованных сторон	Основные интересы	Инструменты взаимодействия	Регламентирующие документы Организации
Акционеры	Повышение стоимости Организации	Утверждение бюджета Утверждение Политики Принятие инвестиционных решений Проверка и анализ дея- тельности Организации	<ul style="list-style-type: none">Устав ОрганизацииПравила работы ИСУОПравила планированияПравила контроляПравила анализа
	Расширение деятельности		
	Эффективное управление рисками		
Персонал	Соблюдение трудового законодательства	Исследование социальной обстановки, профессиональная под- готовка, внедрение системы управ- ления социальной ответ- ственностью, вовлечение Персонала процессы управления, вовлечение Персонала в проекты Организации, согласование коллектив- ных договоров на этапе подготовки, внутренний интранет-портал, ящик для жалоб и пред- ложений	<ul style="list-style-type: none">Политика ОрганизацииУстав ОрганизацииПравила работы ИСУОКоллективный договорПравила внутреннего трудово- го распорядкаПравила управления персо- наломПравила безопасностиПравила оценкиПравила приема запросов, оформления заказов и реали- зации готовой продукции
	Отсутствие дискриминации и защита прав человека		
	Безопасные и достойные условия труда		
	Возможность повышения квалификации		
	Возможность создавать профсоюзные объединения		

Группы Заинтересованных сторон	Основные интересы	Инструменты взаимодействия	Регламентирующие документы Организации
Деловые партнеры	Осуществление деятельности в рамках текущего законодательства	Исследование мнения партнеров о деятельности Организации, соблюдение принципов Глобального договора ООН, внедрение требований международных стандар- тов в деятельность Орга- низации, профилактика коррупции	<ul style="list-style-type: none">Политика ОрганизацииУстав ОрганизацииПравила работы ИСУОПравила внутреннего трудово- го распорядкаПравила оценкиПравила управления докумен- тооборотомПравила сбора и распростра- нения информации о продук- ции ОрганизацииПравила приема запросов, оформления заказов и реали- зации готовой продукции
	Следование международным стандартам		
	Прозрачность деятельности		
	Соблюдение условий договоров		
	Характеристики качества продук- ции, отвечающие установленным требованиям		
Государственные организации	Осуществление безопасной деятель- ности в рамках текущего законода- тельства, в том числе соблюдения условий трудовых отношений, сохра- нения окружающей среды, соблюде- ние пожарной безопасности, техники безопасности, санитарных условий	Оплата налогов, внешняя отчетность, в том числе в государственные налоговые органы, органы статистики; внешние проверки, участие в профессиональ- ных мероприятиях, круглых столах, конференциях,	<ul style="list-style-type: none">Политика ОрганизацииУстав ОрганизацииПравила работы ИСУОКнига жалоб и предложенийПравила приема запросов, оформления заказов и реали- зации готовой продукцииПравила безопасности
	Этичное поведение, в том числе профилактика и противодействие коррупции		
	Прозрачность деятельности		
	Реагирование на жалобы Потребителей		
	Отсутствие дискриминации и со- вершения преступных действий		
	Обеспечение занятости населения		

Группы Заинтересованных сторон	Основные интересы	Инструменты взаимодействия	Регламентирующие документы Организации
Общественные организации и ассоциации	Контроль соблюдения и совершен- ствование законодательства	Участие в организациях и объединениях, представление интересов организаций и объединений, участие в общественных советах, организация меро- приятий и профессиональ- ной подготовки	<ul style="list-style-type: none">• Политика Организации• Устав Организации• Правила работы ИСУО• Правила организации инфор- мационно-консультационного обслуживания и международ- ного сотрудничества
	Устойчивое развитие региона		
	Отстаивание прав своих членов, лоббирование интересов		
	Повышение профессионального уровня своих членов		
	Обмен опытом		
	Совместная реализация социаль- но-экономических проектов		
Средства массовой информации	Информирование общественности о деятельности Организации	Участие в пресс-мероприяти- ях, распространение пресс- релизов, предоставление экспертных комментариев, публикации статей, интер- вью, предоставление инфор- мационных справок	<ul style="list-style-type: none">• Политика Организации• Устав Организации• Правила внутреннего трудово- го распорядка

03.

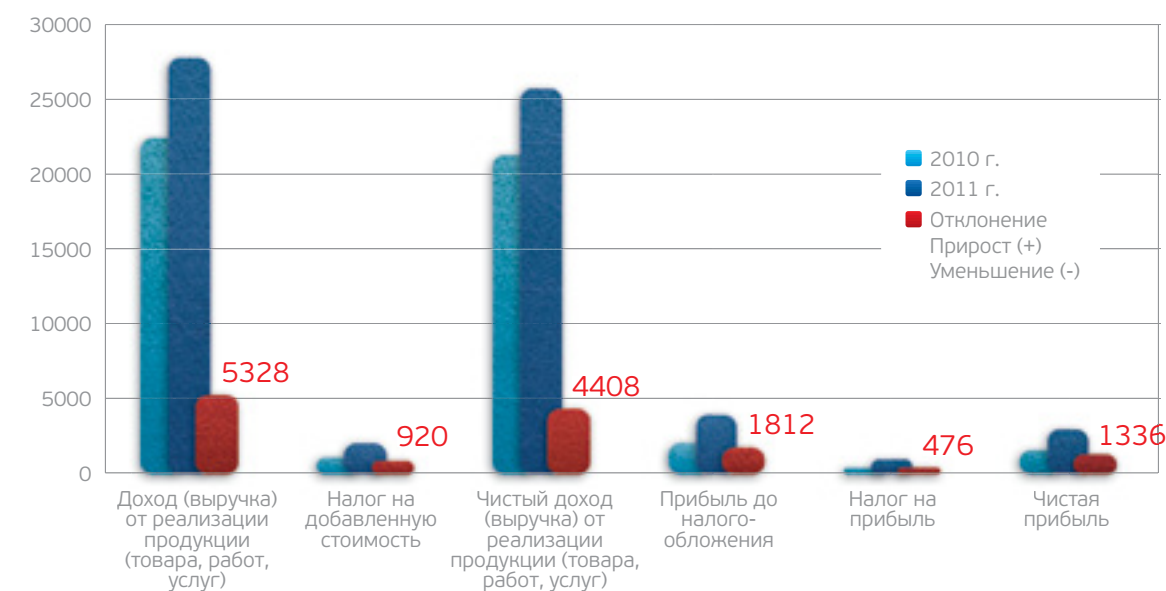
Производство
продукции

3.1.

Финансовые результаты
деятельности

Показатели	2010 р.	2011 р.	Отклонение Прирост (+) Уменьшение (-)
Доход (выручка) от реализации продукции (товара, работ, услуг)	22441,0	27769,0	5328,0
Налог на добавленную стоимость	1139,0	2059,0	920,0
Чистый доход (выручка) от реализации продукции (товара, работ, услуг)	21302	25710,0	4408,0
Прибыль до налогообложения	2123	3935,0	1812,0
Налог на прибыль	481	957,0	476,0
Чистая прибыль	1642	2978,0	1336,0

Финансовые результаты деятельности



3.2.

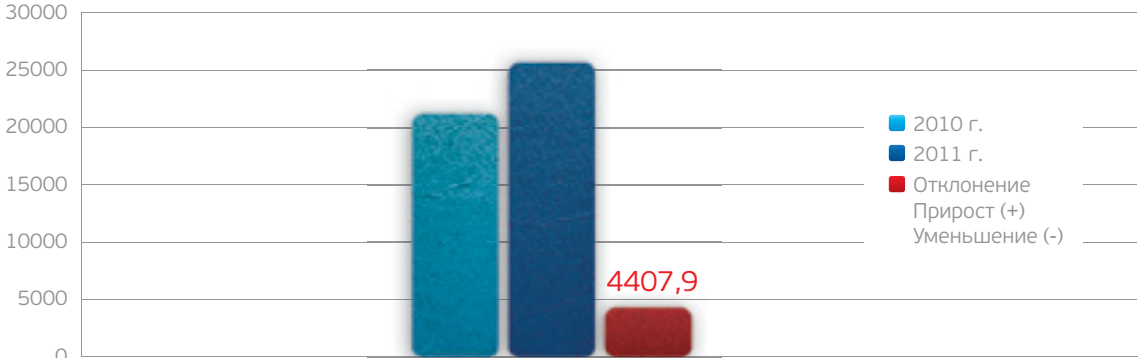
Объем реализации продукции (работ, услуг)

18

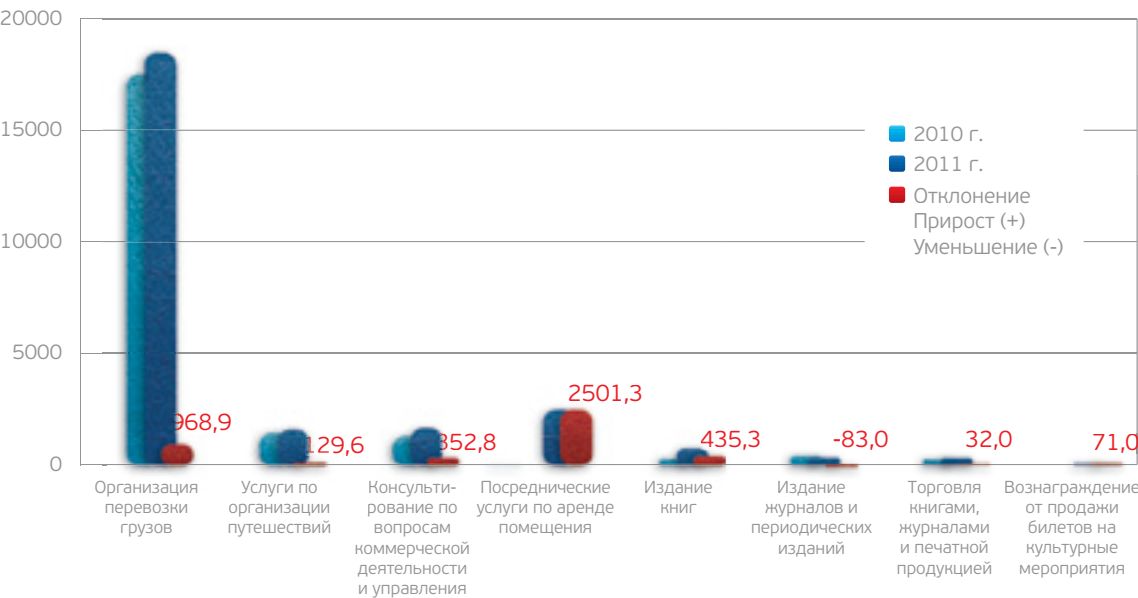
Показатели	Объем реализованной продукции (без НДС), тыс. грн.		Удельный вес в общем объеме реализации, %		Отклонение Прирост (+) Уменьшение (-)	
	2010 р.	2011 р.	2010 р.	2011 р.	Тис.грн	%
Всего по Организации	21301,7	25709,6	100,0	100,0	4407,9	0
В том числе						
Организация перевозки грузов	17506,4	18475,3	82,2	71,9	968,9	-10,3
Услуги по организации путешествий	1474,6	1604,2	6,9	6,2	129,6	-0,7
Консультирование по вопросам коммерческой деятельности и управления	1319,2	1672,0	6,2	6,5	352,8	0,3
Посреднические услуги по аренде помещения	0	2501,3	0	9,7	2501,3	9,7
Издание книг	319,1	754,4	1,5	2,9	435,3	1,4
Издание журналов и периодических изданий	411,6	328,6	1,9	1,3	-83,0	-0,6
Торговля книгами, журналами и печатной продукцией	270,8	302,8	1,3	1,2	32,0	-,1
Вознаграждение от продажи билетов на культурные мероприятия		71,0	0	0,3	71,0	0,3

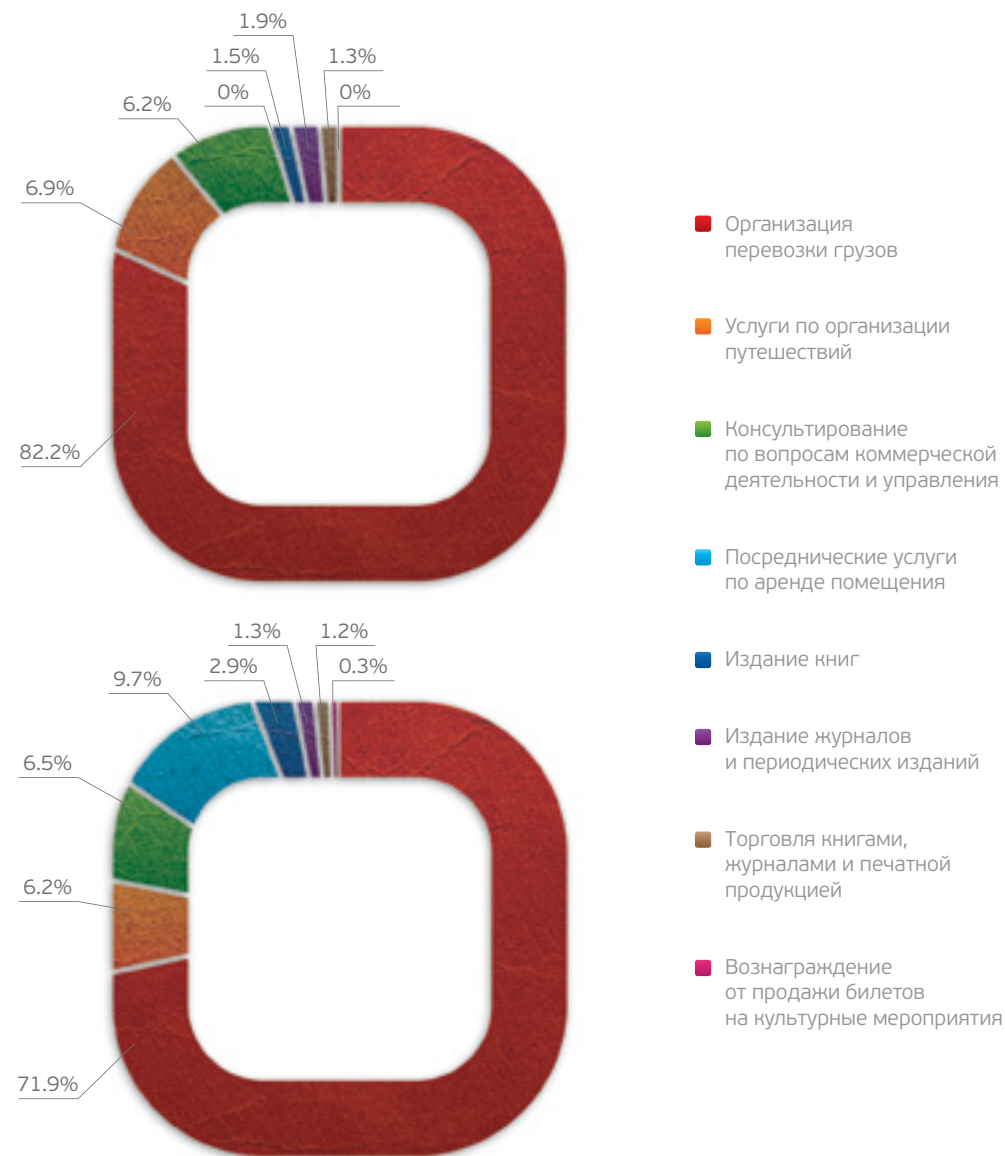
19

Общие данные по объему реализованной продукции (без НДС), тыс. грн



Объем реализованной продукции по направлениям деятельности (без НДС), тыс. грн





04.

Организационное
управление

Для того чтобы управлять процессами своей деятельности, АО «ПЛАСКЕ» придает большое значение системе организационного управления. Основная цель такого управления – постоянное совершенствование. Для этого внедряются и поддерживаются в процессе функционирования все инновационные решения, которые соответствуют Политике организации.

Для нас очень важен международный опыт и тенденций рынка. За основу совершенствования деятельности мы берем лучшие практики, разработки и предложения международных организаций, таких как Международная организация по стандартизации (ISO).

С целью призвать мировое сообщество к социальной ответственности ISO 1 ноября 2010 года издала стандарт ISO 26000 «Руководство по социальной ответственности». Основная цель ISO 26000 – универсальный подход к понятию «социальная ответственность». Мы рассматриваем ISO 26000 как стратегический документ для использования в определении нашей миссии, политики и деятельности в целом. Этот стандарт мы положили в основу системы управления социальной ответственностью, в которую входят аспекты по соблюдению прав человека, безопасности жизнедеятельности и здо-

ровья людей, охраны окружающей среды, добросовестные деловые практики, поддержка и развитие персонала, а также соответствует требованиям OHSAS 18001, ISO 14001, SA 8000.

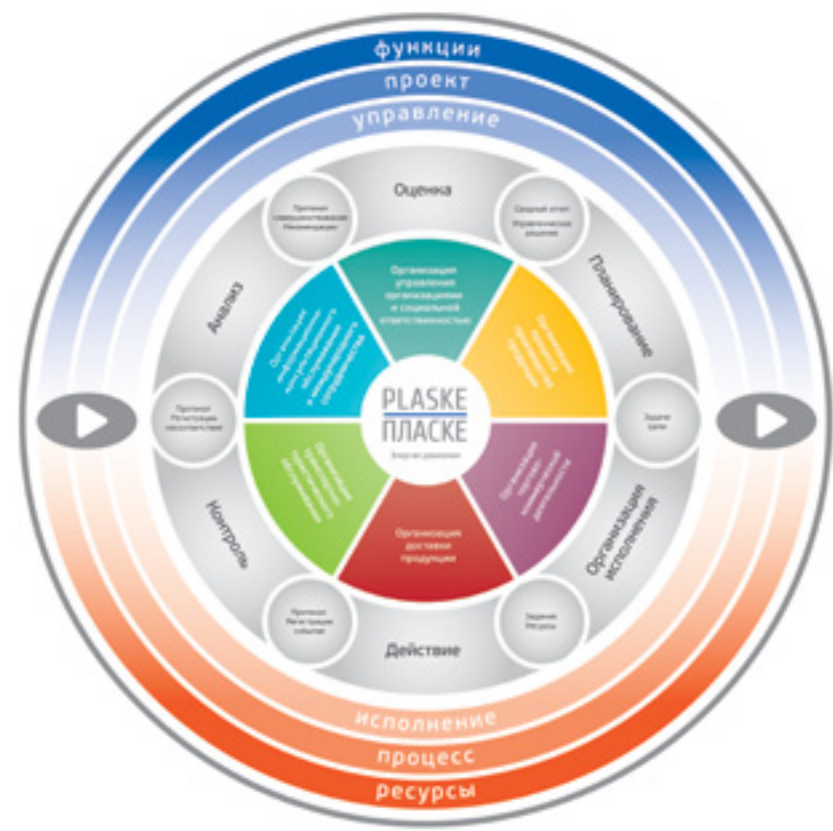
Что касается удовлетворения требований Потребителей, достижения успеха и повышения благосостояния Заинтересованных сторон, то они реализуются в рамках системы управления производством согласно требованиям ISO 28000 и его дополнения ISO 9001 посредством выпуска продукции.

Для систематизации процесса управления Персоналом согласно правилам международной стандартизации в период с 2009 по 2010 годы Организация приложила усилия по внедрению индикаторов британского стандарта «Инвесторы в людей». Стандарт позволил построить прозрачную систему управления людьми работающими в Организации, которая учитывает все аспекты, связанные с Персоналом: системы мотивации, профессиональной подготовки, оценки, оплаты труда и признании.

Визуализация международных стандартов и нормативных документов, согласно которым функционирует наша Интегрированная система управления, представлена на рисунке 1.



Вся деятельность направлена на устойчивое развитие общества и охрану окружающей среды и построена по принципу совершенствования и отображена на рисунке цикла жизнедеятельности Организации» (рисунок 2).



Такая последовательность действий в системе управления позволяет систематизировать совокупность шагов, необходимых для реализации цели непрерывного совершенствования.

Сегодня, во время экономической турбулентности, происходящей в мире, Частное акционерное общество «ПЛАСКЕ» не только отвечает требованиям и принципам международных стандартов и документов, но и создает равные возможности людям для достижения ими успеха.

Основываясь на новой редакции Политики, принятой Наблюдательным советом, мы, запланировали совершенствование Интегрированной системы управления Организации (ИСУО). За период социальной отчетности 2010-2011 годы в АО «ПЛАСКЕ» были пересмотрены ключевые подходы в Интегрированной системе управления, проведена большая реорганизация процессов, внедрен процессно-проектный подход в управлении, результатом чего социальная ответственность стала неотъемлемым процессом деятельности Организации.

На рисунке 3 изображена Принципиальная схема процессно-проектного подхода к управлению Организацией, которая является основной схемой для определения и визуализации взаимодействия процессов системы управления Организации.

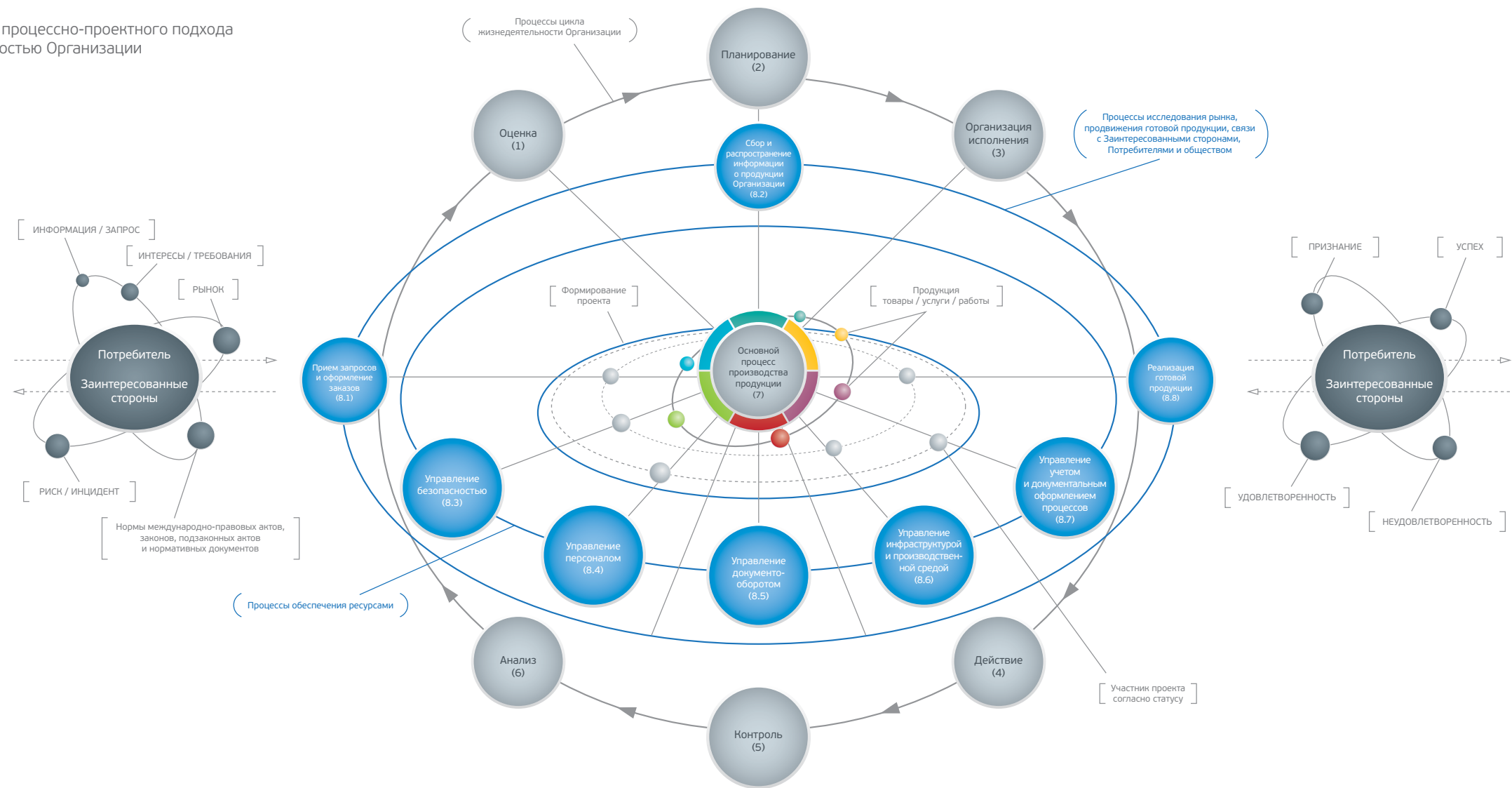
Принципиальная схема процессно-проектного подхода к управлению Организацией, предоставляет возможность осуществить и продемонстрировать открытость намерений Заинтересованных сторон, создавая продукцию с учетом требований Потребителей, и постоянно информировать о ходе выполнения запросов и заказов определяя последовательность шагов для определения уровня компетентности, ответственности и роли участников проекта.

Следует отметить, что, прежде всего, в реорганизации ИСУО стало планирование. Сегодня, ни один проект в сфере деловой активности (организационное управление, права человека, обеспечение производственной безопасности, охрана окружающей среды, добросовестные трудовые и деловые практики) не запускается без учета интересов и требований общества и окружающей среды.

Мы рассматриваем социальную ответственность в каждом нашем шаге, в каждом нашем движении, которое может повлиять на внутреннюю или внешнюю среду от деятельности Организации, которая:

- Учитывает ожидания Заинтересованных сторон
- Соответствует применяемым международным и национальным законодательным актам и нормативным документам

Принципиальная схема процессно-проектного подхода к управлению деятельностью Организации



• Содействует устойчивому развитию, включая здоровье и благосостояние общества
Для того чтобы управлять процессами системы управления социальной ответ-

ственностью, Организация использует «системный подход» в управлении. При помощи инструментов контроля и анализа мы отслеживаем результаты деятельности и реализации проектов.

Внешний контроль над Интегрированной системой управления Организации осуществляется со стороны надзорного органа по сертификации НТЦ «СТАНКОСЕРТ». Независимое мнение и объективная ин-

формация о системе управления, выданные по результатам проверок, анализируются с последующей корректировкой и используются для дальнейшего формирования стратегии развития Организации.

05.

Ответственность
перед государством
и обществом

5.1.

Обращение Вице-президента АО «ПЛАСКЕ» Ивана Липтуги



Социальная ответственность перед обществом одна из главных сфер жизнедеятельности любой организации. Начиная с формулирования миссии и стратегических целей, руководство социально-ответственных организаций берет на себя ответственность перед сотрудниками, партнерами, потребителями и обществом в целом за создание хороших условий труда, высокое качество выпускаемой продукции, честное и порядочное выполнение партнерских обязательств, развитие и усовершенствование сфер своей деятельности.

Экономические и политические события последних лет в Украине и в мире значительно усложнили процессы успешного развития многих отраслей экономики. Прежде всего это связано с резким экономическим спадом, который повлек за собой снижение темпов роста во всех сферах экономики и для многих организаций стал серьезным испытанием на прочность.

В новых условиях, для нас, как международной организации, оказывающей услуги на рынках транспортных, туристических и консультационных услуг, ключевым приоритетом является сохранение стабильности и ответственности перед нашими сотрудниками, акционерами, партнерами и потребителями.

В АО «ПЛАСКЕ», мы уделяем большое внимание всем сферам социальной от-

ветственности и осуществляем комплекс мероприятий, направленных на развитие и улучшение экономики, развитие персонала и улучшение рынка труда, поддержку культуры, а также защиту окружающей среды.

Являясь активным участником национальных и международных общественных организаций в своей сфере, наши представители ведут в них постоянную работу и участвуют в международном диалоге, влияя на процессы и принятие важных решений, направленных на регулирование отраслевой деятельности. В некоторых крупных международных и национальных общественных организациях, ассоциациях и общественных советах, представители высшего руководства АО «ПЛАСКЕ» занимают руководящие или ключевые позиции, что позволяет нам участвовать в процессах определения векторов развития и стратегических целей этих организаций.

Мы прикладываем много усилий для того, чтобы наши сотрудники и поставщики соответствовали высоким стандартам к которым мы стремимся. С этой целью нами разработана программа развития персонала, которая включает в себя широкую профессиональную подготовку и социальное развитие людей работающих с нами. Эта программа дает нам возможность смотреть на процессы одними глазами, разде-

лять общие ценности и быть уверенными в том, что каждый несет корпоративную ответственность перед нашими клиентами и партнерами.

Развиваясь в экономическом отношении, значительную часть своих ресурсов мы направляем на поддержку и развитие культуры нашего родного города – Одессы и государства. Большинство наших социально-культурных проектов имеют многолетний и системный характер. Мы гордимся тем, что среди наших многолетних партнеров Одесский Национальный академический театр оперы и балета, Одесский литературный музей, Одесская Национальная научная библиотека им. М. Горького, Одесская Епархия и Всемирный клуб одесситов.

Вкладывая значительную часть своих сил, времени и финансовых ресурсов в общественную деятельность и социальные проекты, мы вкладываем также в них свою душу. Многие из наших проектов, стали частью нашей повседневной деятельности и жизни. Мы свято верим в то, что наши идеи и потраченная энергия делают мир с каждым нашим шагом лучше.

Вице-президент АО «ПЛАСКЕ»
Иван Липтуга

5.2.

Участие в ассоциациях и общественных советах

34

АО «ПЛАСКЕ» ведет активную общественную работу и является участником и членом более чем двадцати общественных организаций, ассоциаций и советов международного и национального уровней. Наиболее важным и стратегическим мы считаем свое сотрудничество с международными организациями, такими как Европейская Экономическая Комиссия ООН (UNECE), Международная торговая палата (ICC), Федерация ассоциаций меж-

дународных экспедиторов (FIATA), Организация сотрудничества железных дорог (ОСЖД), Международный союз железных дорог (МСЖД), Координационный совет по транссибирским перевозкам (КСТП), Ассоциация Восток-Запад (East West), и Европейская Бизнес Ассоциация.

Принимая участие в работе и многочисленных встречах, регулярно проводимых вышеперечисленными организациями, мы получаем возможность ведения



открытого диалога на высоком международном уровне, а также принимаем непосредственное участие в определении направлений развития тех секторов экономики, в которых мы осуществляем свою деятельность. Будучи практиками транспортной отрасли, мы стремимся к внедрению инновационных решений в процессы правового регулирования, к упрощению процедур международной транспортировки грузов и перемещения

товаров по цепям поставок. Совместная работа АО «ПЛАСКЕ» с Международным комитетом железных дорог (ЦИТ) и ОСЖД, при поддержке ОТИФ и ЕЭКО-ОН активно внедряется применение единой железнодорожной накладной ЦИМ/СМГС, которая значительно облегчает и сокращает по времени железнодорожные перевозки между Азией и Европой. С этими организациями также нами ведется стратегическая работа в направ-

35



ления создания единого транспортного права.

В мае 2011 года в рамках ежегодно организуемой нами Международной транспортной недели прошли транспортные конференции и форумы Ассоциации Восток-Запад, была проведена Международная конференция железных дорог ОСЖД, традиционный День международного экспедитора и семинар ЕЭК ООН по вопросам единого окна. Нужно отметить, что за девять лет проведения в Одессе ежегодного форума День международного экспедитора, он получил высокое признание во всем мире, а также был признан на национальном уровне, что привело к учреждению нового национального профессионального праздника 31 мая – День международного экспедитора.

В конце сентября 2011 года АО «ПЛАСКЕ» совместно с КСТП, в Одессе было организовано и проведено XX Пленарное заседание Координационного совета по транссибирским перевозкам, возглавляемое Президентом Российских железных дорог Якуниным В.И. В трехдневном заседании приняли участие более 300 участников – руководители железных дорог, транспортных и логистических организаций. Президент АО «ПЛАСКЕ» Олег Платонов был избран заместителем Председателя КСТП.

Особое внимание мы уделяем сотрудничеству с Федерацией ассоциаций международных экспедиторов FIATA, индивидуальными членами которой мы являемся с 1999 года. Активная позиция в представлении интересов экспедиторского сообщества в национальных ассоциациях АМЭУ и Укрвнештранс, а также на международном уровне определили ключевые позиции, которые АО «ПЛАСКЕ» сегодня занимает в FIATA. С 2007 года центр профессиональной подготовки ПЛАСКЕ был назначен региональным центром FIATA для стран СНГ и Восточной Европы, главными задачами которого является подготовка и повышение квалификации преподавателей, издание литературы, а также сотрудничество между национальными ассоциациями экспедиторов по развитию учебных программ и стандартов качества услуг. В 2011 году нами были проведены курсы повышения квалификации преподавателей по стандартам FIATA в Москве для преподавателей Ассоциации российских экспедиторов (АРЭ) и в Минске для преподавателей Белорусской ассоциации международных экспедиторов (БАМЭ). В 2009 году на пост Вице-президента FIATA был избран Иван Липтуга – Заместитель председателя наблюдательного совета АО «ПЛАСКЕ».



Мы стараемся участвовать также во многих общественных советах созданных при органах государственного управления. Так, председателем общественного совета при Государственной таможенной службе Украины является президент АО «ПЛАСКЕ» - Олег Платонов. Тесное взаимодействие с органами власти позволяет вести с ней прямой диалог, а также защищать интересы отрасли

путем борьбы с коррупцией и прочими барьерами на пути развития экономики Украины.

Располагаясь в основном на юге Украины, мы представляем на региональном уровне интересы двух крупнейших национальных общественных объединений – Национальный комитет Международной торговой палаты (ICC) и Европейскую бизнес ассоциацию (EBA). Обе эти орга-



низации представляют абсолютное большинство крупнейших зарубежных компаний, осуществляющих свою деятельность в Украине.

АО «ПЛАСКЕ» через членство в национальных и международных объединениях и ассоциациях, активно участвует в формировании требований к профессиональным стандартам и принципам деятельности в транспортной и туристической отрасли, в сфере профессиональной подготовки и деловой среде в целом.

АО «ПЛАСКЕ» участвует в различных мероприятиях в транспортной отрасли с целью привлечения внимания к Украине со стороны европейских и азиатских государств. Одним из признаний деятельности Организации со стороны общественности явилась благодарность от Министерства Инфраструктуры Украины за представление Украины в области транспорта на выставке «20 лет СНГ: к новым горизонтам партнерства» (28.06-03.07 2011, Москва).

5.3.

Профилактика и противодействие коррупции

АО «ПЛАСКЕ» выступает за прозрачное ведение дела и поддерживает борьбу с коррупцией, вымогательством, взяточничеством в любых их проявлениях, соблюдает требования законодательства в этой области.

В 2011 году представители Организации выступили с презентацией международного стандарта ISO 26000 «Руководство по социальной ответственности» с целью его популяризации и продвиже-

ния среди различных организаций на международной конференции «Уходим завтра в море», организованной Южной академией подготовки кадров совместно с Федерацией морских профсоюзов Украины.

К 2012 году Организация запланировала совершенствование Правил внутреннего распорядка для Персонала, дополнив его правилами антикоррупционного поведения.

5.4.

Культурные социальные проекты

40

АО «ПЛАСКЕ» уделяет особое внимание социальным культурным и духовным проектам города Одессы и Украины, являясь активным членом Одесской областной организации «Совет мира», международным партнером Одесского академического театра оперы и балета, Одесского литературного музея, Всемирного клуба одесситов, под эгидой которых проводятся мероприятия, издаются книги, ставятся памятники, Организация оказывает постоянную поддержку Архангело-Михайловскому Женскому и Свято-Успенскому Мужскому Монастырям.

За период 2010-2011 годы Организация совместно с партнерами реализовала следующие проекты по развитию и поддержки культуры и духовности Одессы и Украины:

01. Международный Литературный фестиваль в г. Одессе в 2011 г.
02. Переиздание книги И. Бабеля «Конармия» в 2011 г.
03. Джазовый фестиваль в 2010, 2011 гг.
04. 1 апреля в День Юмора в Саду скульптур Одесского литературного музея:
 - В 2010 г.: Открыта скульптура К. Г. Паустовскому.
 - В 2011 г.: Открыта скульптура писателям-одесситам XX столетия: В. Катаеву, Ю. Олеше, Э. Багрицкому, И. Бабелю, В. Инбер и С. Кирсанову.
05. Инициатива со стороны Организации подвинула с мертвой точки открытие Памятника Исааку Бабелю в 2011 г.
06. «Летняя ночь» в Одесском литературном музее в 2010 г.
07. Поддержка современных писателей г. Одессы путем совместного издания с Всемирным клубом одесситов Одесского Альманаха «Дерибасовская-Ришельевская», за что было получено признание на конкурсе «Лучшее корпоративное медиа Украины 2010», III место в номинации «Корпоративная книга».
08. Издание одесского календаря «История одной улицы»:
 - В 2010 г.: «Улица Маразлиевская» (признание на конкурсе «Лучшее корпоративное медиа Украины 2010», II место в номинации «Корпоративный календарь»).
 - В 2011 г.: «Улица Ришельевская».
09. Социальное партнерство с Одесским академическим театром оперы и балета: Создание музея истории театра. Ребрендинг театра. Поддержка постановки оперы «Турандот», «Князь Игорь».
10. Издание книги о Соборе (Архангело-Михайловскому Женскому и Свято-Успенскому Мужскому Монастырям)
11. Издание книги «Свобода та відповідальність: у пошуках гармонії. Права людини й гідність особи».



06.

Права человека

Соблюдение международных и национальных законодательных актов и нормативных документов в Организации по соблюдению прав человека обозначает, что взаимоотношение с Потребителями и Заинтересованными сторонами происходит, без какого бы то ни было различия, как-то в отношении расы, цвета кожи, пола, языка, религии, политических или иных убеждений, национального или социального происхождения, имущественного, сословного или иного положения. Каждый человек, являясь членом общества, имеет экономические, социальные и культурные права, соблюдение которых является необходимым для сохранения его или ее достоинства и личного развития.

Основным документом для реализации идей по признанию и уважению прав человека является Всеобщая декларация прав человека, принятая и провозглашенная резолюцией Генеральной ассамблеи ООН.

АО «ПЛАСКЕ» в основе своей деятельности в области соблюдения прав человека придерживается следующих принципов:

- Прозрачное и открытое функционирование Организации, обеспечивающее баланс интересов Потребителей и Заинтересованных сторон;
- Соблюдение международных и национальных законодательных актов и нормативных документов
- Уважение и соблюдение прав Персонала, Потребителей и Заинтересованных сторон

в области коммерческой тайны: в Организации действует приказ «Об обеспечении защиты сведений, которые составляют коммерческую тайну», обязательный для соблюдения всеми сторонами

- Поддержка и соблюдение прав человека, провозглашенных международным сообществом
- Принятие мер по недопущению нарушения прав человека
- Поддержка свободы объединений и признание на деле права на заключение коллективных соглашений
- Устранение всех форм принудительного труда
- Полное искоренение детского труда
- Предоставление равных возможностей и равного обращения при трудоустройстве и занятости
- Построение системы развития Персонала и поддержка молодого Персонала посредством комплексной профессиональной подготовки

Для успешной реализации принципов по соблюдению прав человека и поддержания системы управления социальной ответственностью в Организации мы руководствуемся:

- Конституцией Украины
- Кодексом законов о труде Украины
- Законом о коллективных договорах и соглашениях Украины
- Международными и Национальными законодательными и нормативными актами

- Всеобщей декларацией прав человека
- Конвенцией о дискриминации в области труда и занятий, в рамках Международной организации труда
- Конвенцией о развитии людских ресурсов, которая поощряет профессиональную подготовку и консультирование
- Принципами Глобального договора ООН
- Стандартом «Инвесторы в людей»
- Стандартом ISO 26000 «Руководство по социальной ответственности»
- Стандартом SA 8000 «Социальная ответственность»
- Стандартом OHSAS 18001 «Система управления безопасностью и гигиеной труда. Требования»
- Руководством по Интегрированной системе управления
- Положением по «Идентификации опасностей и оценки значительности рисков в области профессиональной безопасности и охраны здоровья».

АО «ПЛАСКЕ» несет ответственность и отслеживает результаты своей деятельности, чтобы предотвратить вероятность воздействия на права человека. Для этого мы:

- Определили политику в области прав человека
- Внедрили средства оценки степени влияния на права человека (отслеживание отзывать заинтересованных сторон и реагирование на них, проведение экспертизы внутренних документов)

- Определили процессы и разработали инструменты внутреннего информирования и обратной связи в организации (внутренний портал, электронная почта, совещания, рабочие группы)
- Внедрили систему управления рисками и несоответствиями
- Отслеживаем функционирование интегрированной системы управления для проведения периодического анализа и усовершенствования (ежеквартально/ежегодно)

Социальная политика направлена на создание достойных условий труда и отдыха Персонала всей Организации. Вновь поступающий на работу Персонал знакомится с Политикой при проведении Инспектором по кадрам инструктажа по трудовому распорядку.

Доведение Политики до Персонала осуществляется руководителями подразделений в процессе профессиональной подготовки, в ходе совещаний, собраний, семинаров и круглых столов, через наглядную агитацию и посредством интернета и внутреннего портала.

Политика в социальной сфере реализуется в рамках Коллективного договора Организации, учитывающего все требования национального законодательства, а также добровольно принятыми требованиями международного законодательства и нормативных актов в сфере социальной ответственности.

07.

Трудовые
отношения

7.1.

Подбор персонала

48

Как работодатель, АО «ПЛАСКЕ» содействует достижению одной из наиболее широко признаваемых целей общества, а именно повышению уровня жизни за счет полной и гарантированной занятости и достойной работы.

В 2010 году мы обозначили стратегию принципа инвестиции в людей, как создания условий для их развития и совершенствования. В этом нам помог стандарт «Инвесторы в людей», который мы внедрили в систему управления людьми, подтвержденную в мае 2010 года внешней оценкой соответствия.

Для популяризации стандарта «Инвесторы в людей» мы в мае 2010 года совместно с Международной торговой палатой в Украине (ICC Ukraine) провели в Малом зале Одесского городского совета презентацию для представителей деловых кругов.

Подбор персонала – наиболее ответственный этап в управлении персоналом. Процессы подбора и развития Персонала являются частью Интегрированной системы управления. Эти процессы регламентированы Правилами управления Персоналом. Подбор Персонала осуществ-

ляется на собеседовании при прохождении процедуры выбора, которая оформляется руководителями и инспектором по кадрам. Как ответственный работодатель, АО «ПЛАСКЕ» не приемлет дискриминации при приеме на работу.

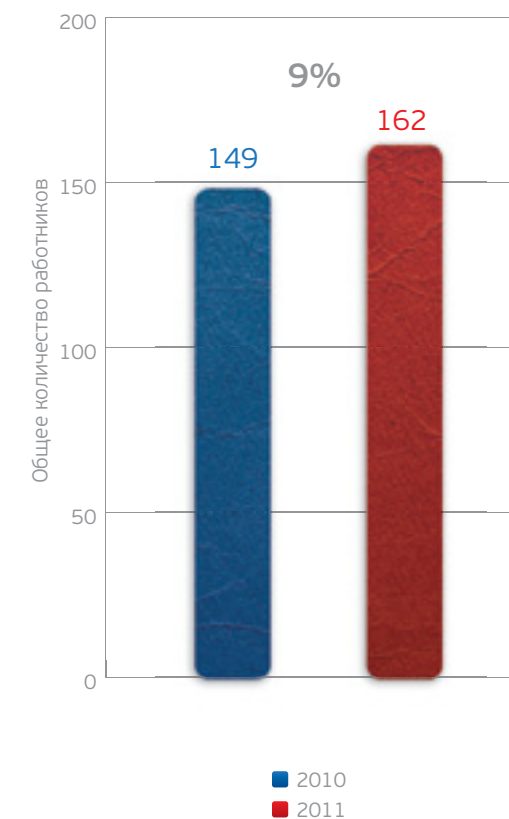
Согласно законодательству, регламентирующему взаимоотношения между работодателем и работником, Организация обеспечивает оформление трудового договора в рамках трудовых отношений и гражданско-правового договора для работников, выполняющих работы или предоставляющие услуги индивидуально. Трудовые отношения дают права и налагают обязанности, как на Организацию, так и на работника в интересах, как организации, так и общества.

Частью мотивации работников является стимулирование долгосрочной работы в Организации. С 2011 года мы утвердили подход, при котором чем дольше человек работает в Организации, тем больше он может рассчитывать на вознаграждение по итогам работы за год.

Организация предоставляет равные карьерные возможности и права равно как мужчинам, так и женщинам.



Прирост Персонала
в 2011 году



49

Распределение по стажу работников на конец 2011 года		
Всего	162	100%
До 1 года	64	39,51 %
От 1 до 3 лет	25	15,43 %
От 3 до 5 лет	20	12,35 %
Более 5 лет	53	32,72 %



Гендерное соотношение Персонала на руководящих должностях на конец 2011 года	
Всего	19
Мужчины	12
Женщины	7





7.2.

Поддержка молодежи

Особое внимание АО «ПЛАСКЕ» уделяет поддержке молодёжи при приёме на работу с дальнейшей профессиональной подготовкой.

Мы также предоставляем возможность студентам высших учебных заведений проходить практику в Организации, получать необходимые практические навыки. Для этого подписаны договоры на долгосрочное сотрудничество с:

- Одесским Государственным Экономическим Университетом
- Международным Гуманитарным Университетом
- Политехнический университет
- Институт Экономики и Менеджмента Национального Авиационного Университета

Основной целью сотрудничества является формирование системы углублённой профессиональной подготовки и адаптации студентов и выпускников ОГЭУ на базе Организации.

За период 2010-2011 годы 24 студента прошли производственную практику в сфере юриспруденции, организации путешествий и компьютерных технологий.

Возрастная структура работников на конец 2011 года		
≤ 20 лет	2	1,64%
21-30	78	63,93%
31-40	34	27,87%
41-50	19	15,57%
более 50 лет	29	23,77%



7.3.

Профессиональная подготовка и развитие персонала



Возможности профессиональной подготовки и развития в опросах мнений Персонала получают очень высокую оценку, являются одним из определяющих критериев при поиске работы. В АО «ПЛАСКЕ»

Развитие Персонала построено на постоянной профессиональной подготовке, что позволяет держать в тонусе весь коллектив, не дает ему застаиваться. Мы предоставляем Персоналу возможность влиять

Данные по профессиональной подготовке:

	Данные за 2010 (с 01.01.2010 по 31.12.2010)		Данные за 2011 (с 01.01.2011 по 31.12.2011)	
	Количество мероприятий	Количество Персонала	Количество мероприятий	Количество Персонала
Общее количество	43	54	38	75



на общий результат, ответственность, личное лидерство, самореализацию, осознание собственной значимости.

При помощи системного подхода мы проводим анализ поступающей информации от Персонала и непосредственных руководителей о необходимости проведения профессиональной подготовки, на основании которой разрабатываем планы, выделяем средства и воплощаем их в реальности. По итогам профессиональной подготовки мы проводим оценку эффективности пройденного материала и программ развития. Все это стимулирует Персонал создавать идеи, находить нестандартные решения и походы в решении поставленных задач.

Процесс развития работника начинается с его адаптации в Организации. Каждому вновь прибывшему на работу че-

ловеку назначается «куратор», который проводит профессиональную подготовку по основам Интегрированной системы управления Организации и специфики работы подразделения.

Кроме того, с помощью Службы управления охраной труда, безопасностью жизнедеятельности, материально-техническим обеспечением, Персонал прошел инструктажи по пожарной безопасности и охране труда в 2010 году – 136 человек; в 2011 – 43 человека.

В 2011 г. Исполнительные директора и Руководители служб прошли внешнюю профессиональную подготовку по пожарной безопасности и охране труда в количестве 14 человек. Это позволяет им самостоятельно на рабочих местах внутри подразделений проводить инструктажи для Персонала.



Одним из достижений
в системе управления Персоналом
можно считать уменьшение количества прогулов.
Если за 2010 год мы насчитали 3 прогула,
то в 2011 году количество прогулов
снизилось до нуля.

7.4.

Условия и оплата труда

В соответствии с Коллективным договором, действующим Кодексом законов о труде Украины, Конвенциями международной организации труда (МОТ) и ООН, принципами Глобального договора ООН, стандартами ISO 26000 и SA 8000 в Организации:

- не применяется и не поддерживается применение принудительного труда
- не применяется и не поддерживается применение детского труда
- к Персоналу, поступающему на работу, не предъявляется требование внесения каких-либо денежных средств на депозит
- внедрена и поддерживается система управления безопасности и гигиеной труда, соответствующая требованиям Закона Украины «Об охране труда» и стандарту OHSAS 18001
- не применяется и не поддерживается какая-либо дискриминация при приеме на работу, при оплате труда, при доступе к профессиональной подготовке, продвижению по службе, завершению срока службы или уходе на пенсию, основанная на принадлежности к определенной расе, национальности, религии, полу, членству в объединении, по политическим убеждениям или при нетрудоспособности
- не допускается какое-либо поведение, включая жесты, язык и физические контакты, являющееся угрозой, оскорблением или эксплуатацией
- не применяется и не поддерживается использование умственного или физического принуждения и ругательства
- обеспечивается нормальная продолжительность рабочего времени – 40-часовая рабочая неделя с предоставлением выходных дней
- привлечение работников к сверхурочным работам осуществляется в исключительных случаях по согласованию с профсоюзной организацией не более чем на 120 часов в год
- ежегодно Персоналу предоставляется оплачиваемый отпуск продолжительностью 24 календарных дней, а также дополнительные оплачиваемые отпуска и отпуска без сохранения заработной платы
- предоставляется возможность в День рождения работника, освободиться от исполнения своих обязанностей получив дополнительный выходной день
- оплата труда осуществляется на основе «Положения об оплате труда» с учетом требований законодательства
- выплачиваемая заработная плата превышает размер минимального прожиточного уровня, установленного в Украине

- выплата заработной платы осуществляется регулярно в рабочие дни в сроки, установленные Коллективным договором
 - выплачивается премия работникам по результатам работы за год
 - в соответствии со сметой, утверждаемой при заключении Коллективного договора, выделяются значительные средства на проведение медицинского обследования работников Организации не реже 1 раза в 2 года
 - всему Персоналу обеспечен доступ к чистой питьевой воде и к помещению для приёма пищи
 - разработана, внедрена и поддерживается система управления социальной ответственностью
- За 2010 год Средняя заработная плата штатного работника Организации составила 6236,44 грн. на 1 чел.
- За 2011 год Средняя заработная плата штатного работника Организации составила 6314,52 грн. на 1 чел.



7.5.

Профессиональный союз работников

Работники, без какого либо исключения, имеют право учреждать и присоединятся к организациям по своему выбору. Для целей ведения коллективных переговоров АО «ПЛАСКЕ» признает представительные организации, сформированные из работников. Так, обеспечение прав и защиты интересов Персонала осуществляется общественными организациями в лице

профсоюза – «Первичной объединённой профсоюзной организации АО «ПЛАСКЕ». Мы обеспечиваем все условия представителям работников, которые позволяют им эффективно трудиться и выполнять свои функции без постороннего вмешательства. С целью представительства и защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников (членов

Профсоюза), между работодателем – Закрытым акционерным обществом «ПЛАСКЕ», в лице Генерального директора, представляющим интересы акционеров Организации с соответствующими полномочиями, с одной стороны и трудовым коллективом Организации в лице уполномоченного представителя – Главы профсоюзного комитета Организации, с другой стороны, ежегодно заключается Коллективный договор.

Стороны определяют Коллективный договор как нормативный акт, на основании которого осуществляется регулирование всех социально-экономических, производственных и трудовых отношений в Организации.

Усилиями профессионального союза работников АО «ПЛАСКЕ»

в 2010 году:

- Организовано поздравление работников с Международным женским днем и Днем защитника Отечества.
- Организован познавательный корпоративный тур «Вознесенск – мечта романтика» на «майские праздники», участие в котором приняло 54 работника.
- Оказана материальная помощь 15 работникам в связи с рождением детей, а также для поддержки высокого уровня здоровья.

- Организовано посещение новогоднего утренника для детей работников Организации.

в 2011 году:

- На майские праздники по желанию Персонала было организовано 2 группы корпоративного отдыха (25 человек – экскурсионный экологически-познавательный тур на Днепровские плавни и 35 человек – активная игра в Пейнтбол на выезде в Николаевской области).
- Каждому сотруднику при выходе в отпуск выплачивается ежегодный единовременная материальная помощь в размере 1200,00 грн. Помощь на оздоровление получило 106 человек ($1200,00 \text{ грн} \times 106 \text{ чел.} = 127200,00 \text{ грн}$).
- Организовано посещение новогоднего утренника для детей работников Организации.
- Организация похода на культурные мероприятия – в Одесский академический театр оперы и балета на спектакли «Турандот» и «Князь Игорь».

Для постоянного обеспечения равных возможностей и запрета дискриминации мы регулярно, в рамках проведения всеобщего анализа Интегрированной системы управления, проводим оценку воздействия политики Организации.



7.6.

Внутренние связи

62

Мы все время искали оптимальные инструменты в управлении, которыми можно наиболее эффективно воспользоваться для решения проблемы в области управления персоналом. Мы перебрали множество методик и подходов, мировых практик и идей, которые почерпнули из прочтения книг, написанными гуру в области управления.

Для того, чтобы обеспечить решение вопросов взаимодействия, и системы заинтересованности Персонала, проектная команда путем ряда встреч для выработки инновационных идей (с использованием методики «мозгового штурма»), вынесла предложение по созданию интранет-ресурса, который бы обеспечил новые подходы в системе управления людьми.

Для того чтобы обеспечить решение вопросов взаимодействия, и системы заинтересованности Персонала, мы разработали и обеспечили использование Персоналом внутренней электронной сети Организации – «портала». Его цель – обеспечить возможность диалога между руководителями и Персоналом Организации.

Внутренний электронный Портал содержит ежедневные новости, форумы для обсуждения, место для идей и пред-

ложений, предупреждений и советов, написанных инициативным Персоналом, помогающими коллегам с различными рабочими заданиями. Здесь люди делятся своими впечатлениями о жизни Организации.

В разделе «Идеи и предложения» каждый человек может подать свою идею по развитиям, касающихся Организации. Причем лучшие идеи, поощряются как материально, так и путем выражения публичной признательности. Персонал может ознакомиться со всеми нормативными документами Организации, а также получить информацию о предстоящих мероприятиях по профессиональной подготовке, и соответственно выразить желание об участии. В разделе «Поболтаем?» каждый человек может поделиться своими эмоциями о проведенных выходных днях, прочтения интересной книги или просмотра фильма. Одним словом, портал стал сильным связующим звеном всего нашего Персонала как в отношении формальных, так и неформальных вопросов. Люди очень положительно отзывались об этом нововведении.

По итогам реализации проектов «Инвесторы в людей» и «Портал» наша Орга-

низация была признана обществом и получила в 2010 году награду «Социально ответственные практики малого и среднего бизнеса» в рамках Национального конкурса практических ситуаций.

Организация предоставляет возможность Персоналу обращаться с предложениями

к руководству анонимно. Для обеспечения анонимности и усовершенствования трудовых взаимоотношений в служебном помещении Организации установлен почтовый ящик «Для жалоб и предложений», позволяющий Персоналу безымянно направлять сообщения руководству.

63



Организационные мероприятия

Для формирования общих целей, интересов и ценностей мы организовываем мероприятия с участием нашего Персонала. Участие людей в мероприятиях активного отдыха позволяет нам объ-

единить трудовой коллектив и развивать командную работу. В 2010 году на День рождения Организации мы организовали соревнование по боулингу и различные конкурсы на проявление творческого потенциала для нашего Персонала.



Встреча Нового 2011 года прошла в кругу коллектива в мире сказок и приключений



08.

Охрана
окружающей
среды

Осознавая первоочередную важность решения проблем экологии и охраны окружающей среды, АО «ПЛАСКЕ» применяет всевозможные меры по реализации принципов экологической ответственности:

- предупреждение негативных воздействий и улучшение окружающей среды
- организация инициатив, направленных на повышение ответственности за состояние окружающей среды

- снижение и смягчение экологических рисков
- содействие развитию и распространению экологически безопасных технологий
- рациональное использование природных ресурсов, сырья и энергии на основе совершенствования технологических процессов, в частности, за счет сокращения потребления воды и энергетических ресурсов



- проведение постоянного наблюдения за воздействием на окружающую среду
- сотрудничество с Заинтересованными сторонами по вопросам охраны окружающей среды
- воплощение инноваций, использование современной инфраструктуры и осуществление ее дальнейшей модернизации
- постоянное усовершенствование системы управления экологией

Для успешной реализации принципов экологической ответственности и поддержания системы управления экологией в Организации мы руководствуемся:

- Конституцией Украины
- Международными и национальными законодательными актами и нормативными документами
- Принципами Глобального договора ООН
- Стандартом ISO 26000 «Руководство по социальной ответственности»
- Стандартом ISO 14001 «Системы управления охраной окружающей среды. Общие требования и руководящие указания по применению»
- Руководством по Интегрированной системе управления
- Положением об «Идентификации и оценки экологических аспектов»

Поскольку деятельность Организации не связана с производством экологически опасной продукции и существенно не

влияет на экологию, АО «ПЛАСКЕ» ежегодно определяет существенные для ее деятельности экологические аспекты, которые могут влиять на окружающую среду.

Мы разработали экологическую политику, которая постоянно актуализируется на основании ежегодного анализа Интегрированной системы управления. Экологическая политика отвечает характеру, сфере и величине воздействий на окружающую среду связанных с существенными экологическими аспектами деятельности Организации и выпускаемой ею продукции. Реализация экологической политики является одной из приоритетных и первоочередных задач для всего Персонала и Заинтересованных сторон, обеспечивает развитие и позиции Организации на национальном и международном рынках, внедряет в жизнь корпоративный девиз «Энергия движения».

Вместе с тем, политика Организации в области экологии направлена на сохранение и сбережение окружающей среды, в том числе энергоресурсов – потребление воды и электроэнергии:

- регистрация и отслеживание количества потребления воды и электроэнергии.
- использование энергосберегающих ламп.
- утилизация отработанных ламп по заключенному договору на утилизацию.
- проведение профессиональной подготовки персонала в рамках функционирования управленческой культуры.

8.1.

Соответствие стандартам систем управления экологией и отслеживание экологических показателей использования ресурсов

72

В 2006 году АО «ПЛАСКЕ» объявила о внедрении Интегрированной системы управления, частью которой стала система управления экологией согласно требованиям ISO 14001. По системе управления экологией мы постоянно отслеживаем экологические показатели.

В Организации установлена процедура идентификации экологических аспектов деятельности.

Идентификация экологических аспектов деятельности, выделение существенных из них, оценка их характеристик осуществляется с целью определения приоритетов природоохранной деятельности Организации, разработки целевых и плановых показателей, обоснования плановых мероприятий по снижению негативного воздействия на экологию.

Идентификация экологических аспектов, и выделение существенных из них, является постоянным процессом, кото-

рый определяет прошлое, настоящее и потенциально возможное воздействие деятельности Организации на экологию. Результаты идентификации экологических аспектов учитываются при постановке целей и программ (планов) мероприятий по реализации целей в области экологии и охраны окружающей среды.

Так, в организации используются и постоянно обновляются технические средства, соответствующие международным стандартам, включая использование более экономичных LCD мониторов, осуществляется утилизация использованных картриджей.

Придерживаемся принципа использования писчей бумаги, печатая внутренние документы, используя двухстороннюю печать, а также для минимизации использования бумаги используется внутрикорпоративная электронная почта и внутренний портал.

8.2.

Год защиты окружающей среды

Понимая и распространяя информацию о важности экологии на планете, АО «ПЛАСКЕ» обозначила 2011 год как «Год защиты окружающей среды». При этом с целью информирования заинтересованных сторон к экологической ответственности, Организация издала экокалендарь на 2011 год с использованием перерабатываемых материалов. Этим мы хотим привлечь внимание наших партнеров к защите окружающей среды, а также распространения подхода «жизненного цикла», основными целями которого являются сокращение

воздействия на окружающую среду продукции и улучшение ее социально-экономической результативности через весь жизненный цикл, то есть от добычи сырья и производства энергии, через производство и использование, до удаления после окончания срока службы или уничтожения, связанного со сроком эксплуатации, или утилизации.

В 2011 году в связи с политикой экологически ответственных закупок Организация перешла на использование переработанной бумаги для офисного применения согласно стандарту EN 13432.

73

8.3.

Делимся опытом

74

Для снижения расхода потребления ресурсов (вода, электроэнергия) в Организации применяются следующие предупредительные меры:

- наглядная агитация (плакаты, объявления, напоминания, информирование Персонала о способах энергосбережения и экономии расходных материалов через внутреннюю электронную почту и интранет портал):
 - «Уходя – гасите свет»;
 - «Здесь горят энергосберегающие лампы»;
 - «Мы экономим воду и электроэнергию» и т.д.
- проведения соответствующей разъяснительной деятельности среди Персонала, повышающей культуру ресурсосбережения
- предупреждение и контроль включенных электроприборов (оборудования)

в режиме ожидания (даже в режиме ожидания электроприборы потребляют электроэнергию)

- обращение внимания на оставленные в сети зарядные устройства мобильных телефонов (в режиме зарядки они потребляют около 5 Вт, а в «холостом режиме» (если телефон зарядился или отключён от устройства) – около 300 мВт.)
- максимальное использовать естественное освещение
- набор воды в электрочайник в таком количестве, не превышающем текущую необходимость
- в процессе использования технической воды кран открывается только во время ополаскивания посуды и технических средств уборки помещений. Если между ополаскиванием посуды закрывать кран, расход воды снижается в несколько раз.



09.

Контактная
информация

Частное акционерное общество «ПЛАСКЕ»,
а/я 299, г. Одесса, 65001, УКРАИНА
Тел: +38 (048) 7 385 385;
Факс: +38 (048) 7 385 375
Тел: +38 (048) 7 288 288;
Факс: +38 (048) 7 287 221
Телекс: 232427 PLASK UX
Skype: plaske.ua
E-mail: odessa@plaske.ua;
Internet: www.plaske.ua

Вы можете задать вопросы или оставить
пожелания по улучшению настоящего
отчета, обратившись к контактному лицу:
Корпоративный секретарь АО «ПЛАСКЕ»
Денис Глаголев.
+38 (048) 7 385 385
+38 (048) 7 288 288
Email: quality@plaske.ua