

# 31 октября у МГТС появился внутренний «Этический кодекс»

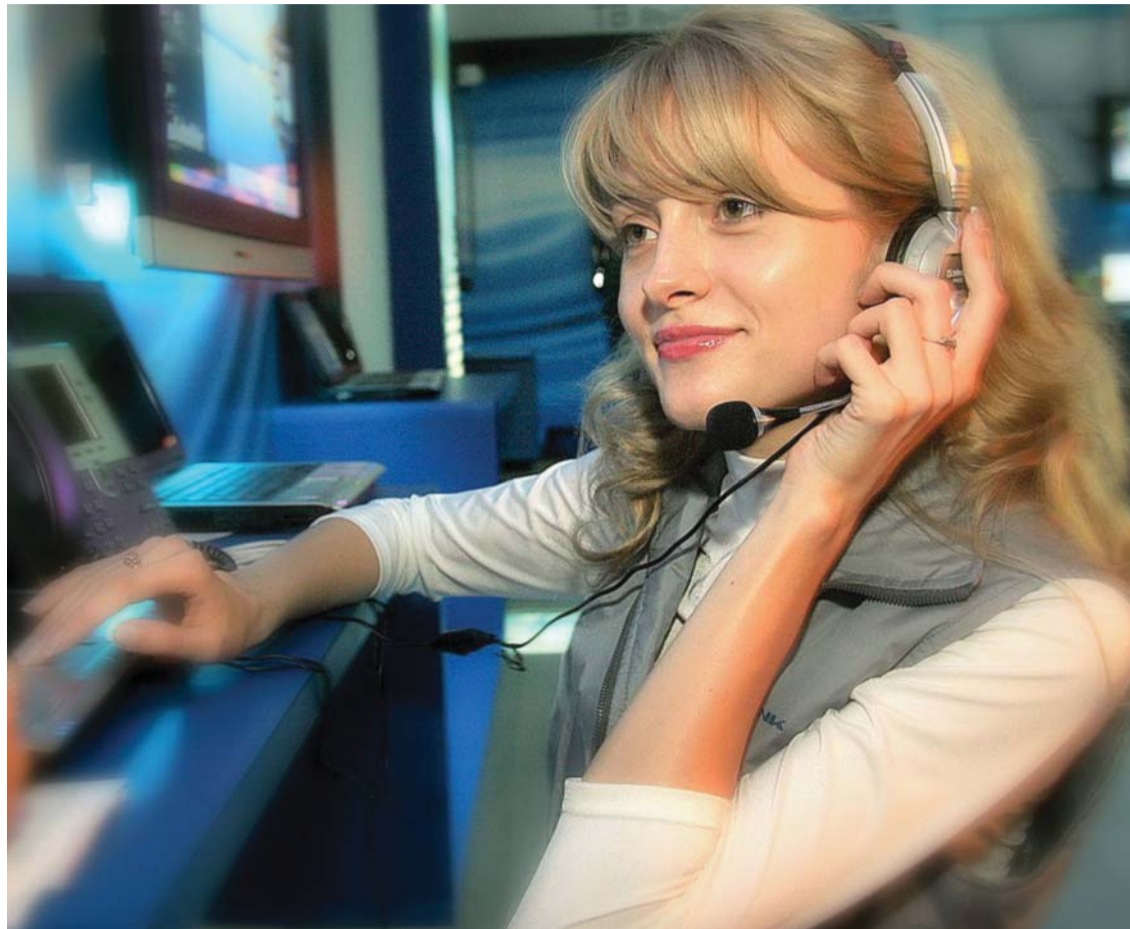
■ В последние годы во многих крупных российских компаниях появились кодексы корпоративной этики. В этом Россия строго следует мировым тенденциям: как показала практика, этический кодекс содержит необходимые ресурсы для решения самого широкого спектра задач.

Обычные причины этических проблем в бизнесе — противоречия в интересах заинтересованных групп. Бизнес включает в себя экономические отношения между многими группами людей: клиентами и партнёрами, работниками и акционерами, поставщиками и конкурентами, правительствами и сообществами — всеми заинтересованными сторонами. Для наиболее эффективного управления необходимо учитывать всю совокупность этих интересов. С помощью кодекса задаются модели поведения и единые стандарты отношений и совместной деятельности всех членов команды. Частная этика конкретизирует общие нравственные принципы применительно к особенностям той или иной деятельности. Этический кодекс МГТС обобщает и закрепляет все уже сложившиеся правила, нормы поведения и традиции нашей

компании. Цель его принятия и соблюдения — поддержание и укрепление деловой репутации компании, создание и поддержание комфортного климата в коллективе.

В нашем новом кодексе вы можете подробно узнать о ценностях компании. Например, таких, как:

- Неукоснительное соблюдение действующего законодательства;
  - Преемственность и поддержание традиций и корпоративной культуры;
  - Честное и профессиональное ведение бизнеса;
  - Чёткое выполнение принятых обязательств.
- Также о наших правилах взаимоотношений с партнёрами и клиентами, среди которых:
- Соблюдение общепринятых моральных норм и делового этикета;
  - Открытая и ясная позиция во всех действиях, безупречное выполнение договорных обязательств;
  - Предупреждение конфликтных ситуаций путём своевременных и конструктивных переговоров;
  - Отказ от любых действий, могущих нанести ущерб интересам другой стороны, взаимному доверию и уважению.
- Согласно Кодексу, компания берётся обеспечить все условия для развития и про-



фессионального роста своих сотрудников, комфортные и — главное — безопасные условия труда. От сотрудников же ждут добросовестной работы, уважительного отношения к коллегам, обмена опытом и знаниями, взаимопомощи

и только (!) честной конкуренции. Отдельные разделы Кодекса посвящены отношениям между руководителями и подчинёнными, правилам ведения совещаний и деловому этикету. Задача Кодекса — помочь

эффективной работе и гармоничному профессиональному развитию каждого сотрудника, созданию дружественной атмосферы в коллективах и — что не менее важно — повышению деловой репутации ОАО МГТС в целом.

## Изменения в системе мотивации и оплаты труда

■ Несмотря на непростую экономическую ситуацию в стране, возникшую в результате мирового финансового кризиса, в условиях, когда многие компании сокращают расходы на персонал, руководство МГТС уделяет особое внимание поддержанию благосостояния работников. Используются различные механизмы повышения как постоянной, так и переменной частей заработной платы.

В течение 2008 г. полученные за счёт оптимизации численности штата средства экономики фонда оплаты труда были направлены на повышение рейтинговых коэффициентов работников подразделений, в которых прошла оптимизация.

На период с 1 сентября до конца этого года был увеличен размер премии за выполнение нормативных показателей (НК1/НК2) с 8 до 15% для рабочих и служащих, для руководителей и специали-

стов — за 3-й и 4-й кварталы. С 1 декабря была увеличена минимальная оплата труда с 4300 до 4500 руб., таким образом, на 4,6% индексируется не только постоянная часть заработной платы всех работников, но и сумма премии. С 1 января 2009 г. в целях совершенствования системы мотивации и оплаты труда вводятся в действие «Положение об оплате труда работников ОАО МГТС» и «Положение о премировании работников ОАО МГТС» (приказ №1973 от 30.10.2008). Что же изменится в системе премирования?

- Руководителям и специалистам премии будут выплачиваться по результатам деятельности компании/работника за три, шесть и девять месяцев года, рабочим и служащим (техническим исполнителям) — по результатам деятельности компании/работника за месяц.
- Для всех категорий, кроме рабочих и служащих (технических исполнителей), вводится понятие «Годовая премия». Она выплачивается по

итогах работы за год (отдельно выплата премии за 4-й кв. не предусмотрена).

- Премии будут начисляться в процентах от постоянной части оплаты труда без учёта доплат и надбавок за фактически отработанное время в отчётном периоде.
- В случае невыполнения единых сквозных бюджетных показателей премия всем работникам за отчётный период выплачиваться не будет, а будет резервироваться до их выполнения в следующие отчётные периоды.
- Вместо понятий «Карта KPI», «Smart-карта» вводится понятие «Бонусный план». Он будет устанавливаться для руководителей всех уровней и содержать утверждённые в бюджете компании сквозные показатели эффективности деятельности (бюджетные) и показатели эффективности деятельности структурного подразделения (функциональные), а также индивидуальные задачи, которые руководитель устанавливает подчинённым в соответствии

с функциональным планом структурного подразделения на квартал/год.

- Упрощается система оценки специалистов, рабочих и служащих (технических исполнителей). Отменяются «Smart-карты» и «Нормативные карты». Руководитель будет давать оценку каждому, заполняя в конце отчётного периода «Карту оценки исполнительской дисциплины и качества работы работников структурного подразделения». Он будет определять коэффициент исполнительской дисциплины от 0 до 1 в зависимости от добросовестного выполнения трудовых обязанностей, соблюдения трудовой дисциплины, творческого подхода к решению поставленных задач, оперативности в работе. Если коэффициент исполнительской дисциплины равен 0, премия не выплачивается и не резервируется.
- Для руководителей вводится система контроля исполнительской дисциплины по выполнению поручений вышестоящих органов управления.

• В случае дисциплинарного взыскания (выговор, замечание) премия за отчётный период не начисляется.

- В связи с тем, что премирование по новой системе зависит от производственных результатов компании, которые определяются после 25 числа следующего за отчётным периодом месяца, выплаты будут сдвинуты на месяц. Так, премия по результатам января может быть начислена не ранее чем в заработную плату за февраль, т.е. выплачена в марте.

В «Структуре годового дохода» нового Положения о премировании работников определён размер премии для каждой категории.

С нормативными документами можно ознакомиться на SAP-портале (Совместная работа → папка: Система мотивации и оплаты труда → файл: Система оплаты труда и премирования работников на 2009 год).



## Васильев в воспоминаниях

28 ноября исполнилось 70 лет со дня рождения Виктора Фадеевича Васильева, легендарного начальника МГТС, который возглавлял Сеть с 1975 по 1994 год.

### Я ГОРЖУСЬ СВОИМИ УЧЕНИКАМИ, ОСОБЕННО — ВИКТОРОМ

— В 60-х годах прошлого века я был руководителем РКМ (п/я № 2). В результате реорганизации образовалось громадное строительное хозяйство, которое обслуживало все кабели Москвы и частично зелёной зоны. Нужен был главный инженер — должность ответственная: ни днём, ни ночью покоя нет. Мой старый фронтовой друг, начальник ОКМ-7, рекомендовал Виктора Васильева, начальника кабельного участка в Коломне. Встретились, я предложил молодому человеку — он тогда ещё учился на заочном отделении института — перейти к нам. «С удовольствием, — согласился Виктор, но потом засомневался: вдруг не справлюсь?». «Справишься, надо же когда-то начинать большое дело». Поехал утверждать его кандидатуру, а руководство против: слишком молод для такой должности. Я дошёл до замминистра, и вопрос решился положительно — Васильев стал у меня работать. Надо сказать, я ни разу не пожалел об этом. За три года он прекрасно освоился на новом месте. А тут новая реорганизация. Я договорился в главке, что Виктор будет работать начальником созданного в Климовске предприятия, и уехал в отпуск. Вернувшись, узнаю: не утвердили его на эту должность. Я поехал в Министерство связи к начальнику главка Перлеру. Тот пригласил Виктора на собеседование. Поехали вместе. Буквально через 15 минут он вышел из кабинета и сказал, что ему предложили должность начальника Тимирязевского телефонного узла.

— И снова вы посоветовали ему согласиться. А ведь могли бы отговорить, оставить у себя ценного работника...

— Как сказал поэт, талантам надо помогать, бездарности пробьются сами. Так Виктор стал работать в Москве. Ему пришлось переучиваться, потому что между обслуживанием городских и междугородных кабелей — большие различия. Но он быстро справился с этой проблемой. А вскоре с семьёй перебрался в Москву, ему дали квартиру.

— Наверное, вы похлопотали? Михаил Маркович улыбнулся, и немного помолчав, продолжил рассказ.

— Первое время он часто приезжал ко мне домой, рассказывал о делах узла, советовался. Однажды прихожу домой, жена говорит: «У нас в гостях Виктор». Спрашиваю: «Что случилось?». «Меня вызвали в горком партии и предложили принять Сеть». В общем, благословил я его и на эту высокую должность, потому что хорошо знал его деловые качества и ни минуты в нём не сомневался.

— Так с Вашей легкой руки началась новая эпоха в истории МГТС, потом её назовут «эпохой Васильева».

— Он толковый был парень, деловой, жаль, рано ушёл

из жизни, не всё успел... У меня много учеников и в Москве, и за рубежом. Они мне пишут, звонят, навещают. Я горжусь всеми, но особенно — Виктором.

*Михаил Трахтенберг,  
бывший заместитель начальника  
Советского телефонного узла*

### ОН БЫЛ БЕСКОНЕЧНО ПРЕДАН ДЕЛУ

Виктор Фадеевич был бесконечно предан делу. Сеть стала для него второй семьёй, делом всей жизни, в работе он не считался ни с усилиями, ни со временем. Нередко оставался ночевать в кабинете (в шкафу хранился запасной комплект одежды). Удивительный факт: до него средняя продолжительность работы генеральным директором МГТС составляла 2 года, он проработал 20 лет. А Сеть получила потрясающее развитие. В год вводились порядка 120 тыс. номеров, хотя ранее — от силы 20 тыс. Это было время огромных очередей на установку телефона, количество заявок превышало полмиллиона. Благодаря его невероятным усилиям дефицит сократился на две трети. Один из главных жизненных принципов Виктора Фадеевича: «Не бывает неразрешимых задач, просто надо найти правильное решение для их выполнения».

*Валерий Булатов,  
начальник Петровского ЦУС*

### ЭТО БЫЛ ЯВНЫЙ ЛИДЕР

Зная его долгие годы, хочу прежде всего отметить, что это был явный лидер, мы все за ним «тянулись». Когда Васильев был назначен генеральным директором МГТС, он почти сразу стал доверять молодым ответственным заданиям, а лучших — ставить на руководящие должности. И жизнь показала, что ставка на молодёжь полностью себя оправдала. Многие из тех, кто сегодня трудится на руководящих должностях в различных подразделениях компании, получили «путёвку в жизнь» при Викторе Фадеевиче, подтвердив его удивительный дар видеть в людях «изюминку», деловую жилку. Кстати, сама идея построения базы отдыха для работников МГТС на черноморском побережье принадлежит именно Виктору Фадеевичу. Так что можно сказать, современный «Дельфин» — это его воплощенная в жизнь идея о качественном отдыхе сотрудников. Начинали с малого, но постепенно, при активном содействии Владимира Сергеевича Лагутина, который сменил на посту генерального директора Виктора Фадеевича, удалось создать современную комфортабельную базу отдыха. В определённом смысле это тоже память о Васильеве, его умении видеть перспективу.

*Николай Пурыгин,  
директор пансионата «Дельфин»*



### ОН БЫЛ ОДАРЁН ОТ БОГА

Уверена, нет ни одного человека на Сети, работавшего при Васильеве, который бы не вспомнил его добрым словом. Он был от Бога одарён всем — умом, энергией, добротой, системой мышления, позволяющей, решая отдельный вопрос, видеть всю проблему в комплексе. Бригадный метод, хозрасчёт, новые схемы зарплаты, успешное создание первых совместных предприятий — всё это начиналось при Викторе Фадеевиче.

В конце 1970-х — начале 1980-х годов Сеть развивалась колоссальными темпами, и работать здесь стало престижно и интересно, считалось большой удачей получить распределение после вуза на МГТС.

Начало 1990-х было тяжёлым временем для всех, особенно для пожилых людей. МГТС стала первым предприятием в Москве, думаю, что и в России, которая предложила им помощь. И не только материальную. В День старшего поколения на Сети устраивали для пенсионеров праздничные встречи: накрывали великолепные столы, готовили интересную программу. Так зародилась традиция помогать пенсионерам (позже она распространилась и на другие предприятия Москвы. — Прим. ред.)

О Васильеве можно рассказывать долго. И только хорошее. К нему на могилу на Кунцевском кладбище и сегодня приходят многие, даже те, кто с ним работал ещё на Тимирязевском телефонном узле. Приходят, чтобы отдать дань памяти этому удивительному человеку-колябывому руководителю.

*Валентина Голдаевская,  
бывший начальник лаборатории НОТ,  
автор работ по истории Сети*

## Репортаж с вручения премии имени В. Ф. Васильева



А. Сулейманов, директор по управлению персоналом ОАО МГТС



Е. Новикова, директор музея ОАО МГТС



В. Голдаевская, бывший начальник лаборатории НОТ ОАО МГТС



В. Васильев, сын В. Ф. Васильева, директор ЗАО АМТ

# Премия имени В. Ф. Васильева – лучшим

■ 25 ноября в музее МГТС состоялось вручение традиционной ежегодной премии имени Виктора Фадеевича Васильева. На вручении присутствовали руководители компании во главе с генеральным директором Николаем Максименка, новые лауреаты и лауреаты прошлых лет, сотрудники, хорошо знавшие Виктора Фадеевича по совместной работе.

Премия была учреждена в 1995 г. в честь признания заслуг Виктора Фадеевича. Ежегодно ею награждаются лучшие люди компании. Те, кто внёс значительный вклад в развитие предприятия. Те, кто по-настоящему предан нашему общему делу. За 13 лет более 60 сотрудников компании стали лауреатами этой почетной премии. К юбилею Виктора Фадеевича был подготовлен и выпущен буклет с говорящим названием «Легенда МГТС».



## Лауреаты премии ОАО МГТС имени В. Ф. Васильева за 2008 год

**Садикова Любовь Викторовна** — начальник Центра



сопровождения бюджетного процесса и договорной работы Экономического департамента Финансовой дирекции. Награждена за участие в постановке задач к разработке методических рекомендаций по формированию финансово-хозяйственного плана ОАО МГТС на основании первичной плановой потребности на потребление услуг/ТМЦ; внедрение автоматизированной системы электронного документооборота ОАО МГТС.

**Новожилова Светлана Александровна** — замести-



тель главного инженера Петровского ЦУС. Награждена за непосредственное руководство ходом работ по переключению аналогового оборудования 28-го, 21-го и 18-го узловых районов на цифровое; разработку процедуры распаривания абонентской ёмкости; организацию работ по созданию электронных баз данных загрузки громоотводов в кроссах, позволяющих упростить проведение работ по выверке реальной загрузки линейных сооружений.

**Дядечко Светлана Сергеевна** — начальник отдела задач управления финансами Центра компетенций корпоративной информационной системы управления Департамента корпоративных информационных систем. Награждена за непосредственное участие во внедрении модулей, доработку системы ГАЛАКТИКА; создание программного обеспечения по проведению расчёта налогов в учёте основных фондов; создание и поддержку АРМ — «Штатная книга», «Табель», «Больничный лист», «Расчёт сдельной зарплаты», «Анализ больничных листов», «Форма П-4», «Анализ заработной платы».



**Кузнецов Роман Владимирович** — начальник отдела договорной и лицензионно-патентной работы Правового управления. Награждён за непосредственное участие в разработке распорядительных документов и локальных актов ОАО МГТС по вопросам защиты авторских прав и интеллектуальной собственности ОАО МГТС; договорной работы, в том числе ППСД;



разработку примерных форм договоров, применяемых в Обществе, по вопросам взаимодействия операторов связи.

**Шелопаев Александр Сергеевич** — кабельщик-спайщик 6-го разряда линейно-кабельной группы Линейно-кабельного цеха Царицынского ЦУС. Награждён за выполнение работ по капитальному ремонту магистральных и распределительных кабелей, экономии фонда капитального ремонта, ликвидацию аварийных ситуаций, применение передовых технологий монтажа кабелей с гидрофобным заполнением, использование опыта ведущих фирм в области телекоммуникаций «Райхем», «ЗМ».



## Поздравляем!

Коллектив АТСКу 285 Царицынского ЦУС поздравляет с юбилеем электромеханика электросвязи **Веру Витальевну Данилову**. Желаем крепкого здоровья, оптимизма, благополучия и счастья на долгие годы.

Коллектив УВСК 16/162 Люблинского ЦУС поздравляет инженера **Татьяну Николаевну Митяеву** с юбилеем и желает здоровья, семейного благополучия, больших успехов и долгой счастливой жизни.

Коллектив АТСК-462 поздравляет с юбилеем инженера 2-ой категории **Ларису Алексеевну Болотову**. Желаем здоровья, счастья, благополучия и оптимизма на долгие годы.



В компании введён внутренний «Этический кодекс». Среди его основных целей — укрепление дружественной атмосферы и повышение деловой репутации МГТС.



В 2009 г. в систему мотивации и оплаты труда будут внесены изменения. Они касаются прежде всего качества и конечных результатов труда каждого и компании в целом.



В конце ноября отмечалось 70-летие со дня рождения Виктора Фадеевича Васильева, легендарного начальника МГТС, руководившего Сетью с 1975 по 1994 г.

# Московский Телефонист

28 НОЯБРЯ 2008

№22 (1208)

Газета издаётся с 1979 года



Корпоративное издание открытого акционерного общества **Московская городская телефонная сеть**

## В кризис важнее иметь не сотовый, а рабочий телефон

■ Кризис страшит и заставляет о себе думать и говорить. Многие даже ломают голову над тем, во что вкладывать деньги: доллары, рубли, алмазы, чтобы непременно не прогадать. Водитель автопредприятия, обслуживающего нашу компанию, пока вёз меня с Ордынки до Петровского ЦУСа, решил так: «Думаю, смотаться в Индию и взять алмазов «на чёрный день». Только, вот, что можно купить на 600 тыс. рублей?».

Я с восторгом посмотрела на товарища из автотранспортного предприятия и поняла, что мне нечем ему ответить. Нет ни одной приличной схемки, по которой я бы вкладывала или выкладывала денежные средства.

Спасительной оказалась мысль, что работа в МГТС — единственная твёрдая валюта, в смысле ценности, которую надо приумножать более эффективной работой, рачительным хозяйствованием, использованием бюджетных и экономных решений. В тишине лучше думается, а в кризис лучше зарабатывается.

Во-первых, отвлекает от мрачных мыслей, во-вторых, в условиях «естественного отбора», это прямая мотивация стать ещё сильнее. Продавая больше услуг связи и лучше обслуживая абонентов, мы можем не просто рассчитывать, а напрямую влиять на экономическую стабильность компании, а вместе с ней и на свою собственную.

К счастью, абонентская база компании в 4,5 млн. абонентов даёт работу каждому, кто готов улучшать обслуживание, разрабатывать и внедрять новые услуги, закреплять существующих и привлекать новых абонентов, бороться за них и конкурировать. Работа есть, но её надо делать ещё лучше. В кризис по-новому оценивается решение руководства компании не только по сохранению заработной платы, но и её повышению.



Это не только материальная, но и психологическая защита от угроз кризиса, чтобы позитивная энергия коллектива высвобождалась для эффективной и инициативной работы.

### НЕ ПЕРВЫЙ КРИЗИС ПЕРЕЖИВАЕМ

10 лет назад главной темой газеты «Московский телефонист» был августовский кризис 1998 года. Методом сравнения аналогичных ситуаций 1998 и 2008 годов получилась вот такая красноречивая картина. В 1998 году из-за дефолта МГТС вынужденно приостановила практически все проекты. В 2008 МГТС успешно продолжает масштабную модернизацию сети, переключив около миллиона абонентов с аналогового оборудования на цифровое. Инвестиционные планы по продолжению модернизации сети на 2009 год с существенными корректировками остаются в силе. В 1998 году — заморажива-

ние зарплаты без индексации инфляции.

В 2008 году — принято решение о повышении зарплаты, вводится новая система премирования, уже работают программы мотивации сотрудников, обслуживающих приоритетные направления компании: обслуживание абонентов, продажа и продвижение услуг, установка доступа к услугам, эксплуатация.

В компании продолжается программа по повышению квалификации сотрудников.

#### Для справки:

Коллектив МГТС не раз с честью выходил из самых сложных ситуаций. За 126 лет истории московской телефонии лишь однажды столица осталась без связи. Это было более ста лет назад, в 1917 году, когда революционные отряды в ходе осады и штурма практически уничтожили само здание Центральной телефонной станции. За всё время существования МГТС в России трижды полностью менялась и верховная власть, и государственный

строй, страна пережила две мировые войны, революции, бунты, путчи и многое другое. И всё это время МГТС обеспечивала надёжную и бесперебойную связь столицы России.

### ЖИВЁМ ПО КОДЕКСУ — ПОСТУПАЕМ ПО СОВЕСТИ

В конце октября 2008 года в МГТС был принят Кодекс корпоративной этики (подробнее — на стр. 2), задача которого — собрать все уже имеющиеся правила, нормы поведения и традиции компании воедино и вновь напомнить о них всем сотрудникам. В октябре казалось, что Кодекс повторяет хрестоматийные истины о том, как надо сохранять репутацию компании, не обесценивать то бесценное, что было наработано поколениями. Быть сдержанными, тактичными и не ретранслировать во внешний мир внутренние события компании, которые касаются её хозяйственно-организационной деятельности, особенно в критических

ситуациях. Оказалось, что напоминание о корпоративной этике было не напрасным. Стоило кризису обозначиться, как некоторые наши коллеги (не называем, не потому что не знаем) с несдерживаемым азартом начали звонить на радиостанции города и сообщать о «бесчеловечных» мерах, применяемых администрацией в отношении сотрудников. Пока москвичи утром ехали на работу, в эфире радио «Бизнес FM» зачитывалась информация от наших сотрудников о том, как у них вырывают чайники и кипятильники, сокращают метры положенной туалетной бумаги и прочие социально-бытовые завоевания. Даже комментаторам, зачитывающим эту информацию, казалось, было неловко за человека, который делится такими подробностями. Антикризисные меры по жёсткой экономии вполне вменяемые, а вот люди, вопящие о них, не совсем. Почитайте Кодекс корпоративной этики. Выдержки приведены в газете.