



С Новым годом, работники МЦ АУВД!

МЦ АУВД

СЛЫШУ, ВИЖУ, УПРАВЛЯЮ



Валерий Ежов: «Перед нами стоят серьезные задачи!»

На вопросы отвечает директор филиала «МЦ АУВД» ФГУП «Госкорпорация по ОрВД» Ежов В.И.

Валерий Иванович! Приказом ФГУП «Госкорпорация по ОрВД» № 292/л от 28 июня 2006 г. Вы были назначены директором филиала МЦ АУВД. Расскажите о Ваших первых впечатлениях о предприятии.

Как Вы знаете, я 12 лет работал диспетчером УВД в одном из подразделений МЦ АУВД, а потому, наверное, вас все же интересует мои первые впечатления как директора филиала.

Если говорить с точки зрения организации производственного процесса, то первое, конечно же, хочу выразить свою благодарность руководящему составу ГП «МЦ АУВД», который на протяжении 25 лет провел действительно, без преувеличений, огромную работу на благо предприятия и его работников. Перечислять все заслуги, наверное, не имеет смысла, так как буквально недавно в МЦ АУВД был 25-ти летний юбиляр и об этом неоднократно говорилось и писалось. Да и что повторяться, все работники МЦ об этих достижениях знают, а вновь поступающие, хочется верить, ощущают это на себе, особенно, если есть с чем сравнить.

При этом, конечно же, как и у любого другого подразделения ФГУП «Госкорпорация по ОрВД» у нас есть свои проблемы, которые необходимо решать.

Из основных проблем, с которыми пришлось столкнуться сразу же после принятия дел, можно выделить следующие:

- несовершенство структуры воздушного пространства, а также технологий УВД относительно современных требований, предъявляемых при обеспечении безопасности и регулярности полетов, в условиях увеличения объемов перевозок в зоне ответственности филиала;
- выработка установленного срока службы АС УВД «Теркас» и неработоспособное состояние резервного радиолокационного комплекса «Байпас»;

- отсутствие ряда необходимых разрешительных документов, касающихся осуществления производственно-хозяйственной деятельности филиала, включая обеспечение процесса УВД и подготовки персонала;

- наличие просроченной дебиторской задолженности в размере 168 млн. руб.

- отсутствие необходимых договорных отношений с отдельными контрагентами, предоставирующими необходимые для филиала услуги на сумму более 100 млн. руб., а также связанные с этим судебные разбирательства и претензии;

- несоответствие ряда локальных нормативных актов ГП «МЦ АУВД» законодательству, а также реалиям производственного процесса;

- низкий уровень использования современных

IT технологий для обеспечения автоматизации функции управленческого персонала;

- отсутствие у большинства сотрудников АУВД необходимых, в современных условиях, навыков и умений для работы с соответствующим программным обеспечением в виде отсутствия самого программного обеспечения, а также оборудования необходимого для эффективной работы офиса;

- низкий уровень производственной дисциплины в отдельных подразделениях и связанные с этим высокие (резервообразующие) потери рабочего времени;

- различный подход в вопросе доплат за стаж работы в отношении «местных» работников и работников, пришедших на работу в МЦ АУВД из других филиалов ФГУП «Госкорпорация по ОрВД» и организаций гражданской авиации;

- низкая заработная плата молодых специ-

алиалов.

- Повышение эффективности экономической и финансовой деятельности;
- Осуществление инвестиционной деятельности в области организации воздушного движения;

- Содействие договорному регулированию социально-трудовых отношений и согласование социально-экономических интересов работников и работодателей ФГУП «Госкорпорация по ОрВД».

Перспективными задачами ФГУП «Госкорпорация по ОрВД» являются:

- Создание объединенных укрупненных центров УВД и структурирование их воздушного пространства;

- Реализация организационных мероприятий и разработка документов в интересах внедрения RVSM в воздушном пространстве Российской Федерации;

Филиала.

- 2. Осуществление непрерывного технического и технологического развития в соответствии с реализацией стратегии предприятия, направленной на гармонизацию и интеграцию с мировой аэронавигационной системой.

- 3. Оптимизация финансово-экономической и производственно-хозяйственной деятельности филиала. Обеспечение прозрачности бизнес-процессов. Соответствие численности и квалификации персонала выполняемой деятельности.

- 4. Разработка и реализация мер, направленных на оптимизацию расходной части бюджетов пользователей воздушного пространства Российской Федерации, связанной с аэронавигационным обслуживанием в зоне ответственности филиала.

- 5. Сильная адаптивная корпоративная культура, обеспечивающая заинтересованность персонала в результатах производственно-хозяйственной деятельности и вовлеченность персонала в процесс развития предприятия.

6. Снижение уровня возможного отрицательного воздействия отдельных факторов производственно-хозяйственной деятельности филиала на окружающую среду.

Московский центр АУВД, отметивший в этом году свое 25 – летие, всегда считался одним из крупнейших центров не только в России, но и в Европе. Какой объем услуг по АНО сегодня центр представляет пользователям воздушного пространства и как выглядят эти показатели по годам?

Количество обслуженных воздушных судов за 2005 год – 420.722, в 2006 году прирост составил 6%, ожидаемый прирост в 2007 году по отношению к 2006 году - 6%.

Количество взлетов-посадок на аэродромах МВЗ за 2005 год – 368.532, прирост в 2006 году составил 3%, ожидаемый прирост в 2007 году по отношению к 2006 году - 5%.

Максимальная интенсивность взлетов-посадок на аэродромах МВЗ (август 2005 год):

- суточная – 1.291, прирост в 2006 году составил - 9%; ожидаемый прирост в 2007 году по отношению к 2006 году - 10%;

- месячная – 37.036, прирост в 2006 году составил - 8%; ожидаемый прирост в 2007 году по отношению к 2006 году - 10%.

Количество взлетов-посадок на аэродромах МВЗ за 2005 год ВС иностранных авиакомпаний – 79.204, прирост в 2006 году составил - 9%; ожидаемый прирост в 2007 году по отношению к 2006 году - 11%.

Количество ВС, следовавших через МЗ ЕС ОрВД транзитом в 2005 году – 43.525; прирост в 2006 году составил - 6%; ожидаемый прирост в 2007 году по отношению к 2006 году - 8%.

Количество ВС, следовавших через МЗ ЕС ОрВД транзитом в 2005 году иностранных авиакомпаний – 33.043; прирост в 2006 году составил - 11%; ожидаемый прирост в 2007 году по отношению к 2006 году - 15%.

Что позитивного стоит ожидать пользователям воздушного пространства в связи с изданием приказа ФГУП «Госкорпорация по ОрВД» об укрупнении филиала «Московский центр автоматизированного управления воздушным движением ФГУП «Госкорпорация по ОрВД» №305 от 12 сентября 2006 г.?

Укрупнение филиала не ограничивается только названным Вами приказом, в 2007 г. кроме

Окончание на с.2-3.



Валерий Ежов : «Перед нами стоят серьезные задачи!»

Быковского, Белгородского, Калужского, Воронежского, Тверского и Орловского центров ОВД филиала «Центр-разъездовизация» в структуре филиала «МЦ АУВД ФГУП «Госкорпорация по ОРВД» также планируется создание службы УВД а/д Шереметьево, а также Нижегородского центра ОВД, ныне находящегося в составе филиала «Аэронавигация центральной Волги». Позитивы для пользователей воздушного пространства определены в Миссии и Целях филиала, но об этом мы уже говорили выше.

5 марта 2008 года вступает в силу новый стандарт ИКАО в отношении владения авиационным персоналом английским языком. Как поставлена работа по совершенствованию языковой подготовки диспетчерского состава в филиале, настоящее время и будет ли выполнена поставленная задача к намеченному сроку?

Задача языковой подготовки персонала ОВД является одной из приоритетных задач, стоящих перед филиалом. В программах языковой подготовки персонала ОВД на уровне филиала постоянно вносятся необходимые изменения и дополнения в целях обеспечения наиболее эффективного обучения специалистов по УВД с учетом предъявляемых к ним современных требований. В филиале, в соответствии с Положением ФГУП «Госкорпорация по ОРВД», организуются дополнительные языковые курсы, целью которых является как поддержание, так и повышение уровня владения английским языком. Кроме этого, рассматриваются также и другие дополнительные

возможности, например, обучение на языковых курсах в сторонних образовательных организациях, в том числе и за рубежом, а также привлечение специалистов-носителей языка. Учитывая, что решение задачи, поставленной перед персоналом ОВД, сопряжено с рядом усложняющих факторов, в филиале реализуется комплекс мер, направленных на стимулирование диспетчерского состава для достижения им соответствующего уровня знаний английского языка. В настоящее время однозначно ответить на вопрос о выполнении поставленной задачи к намеченному сроку не представляется возможным в силу ряда объективных и субъективных обстоятельств. В соответствии с имеющимися возможностями, в рамках своей компетенции, филиал в установленном порядке предпримет все необходимые действия для оказания помощи своим специалистам по УВД в достижении поставленной цели – 4-ый уровень владения английским языком по шкале ИКАО.

Хотелось бы затронуть еще одну актуальную на сегодня тему – это проблема кадров. Как решается задача по привлечению к центру молодых специалистов по управлению воздушным движением и специалистов по РТОП и АЭ?

Следует отметить, что дефицит квалифицированных кадров, это не только российская проблема, для многих западноевропейских предприятий, осуществляющих ОВД, данный вопрос также является наиболее актуальным.

Совершенно очевидно, что предпринятое самим по себе не работает, его деятельность зависит, прежде всего, от персонала ОВД, РТОП и АЭ, подразделений, служб и отделов, осуществляющих обеспечение производственной деятельности, связанной с обслуживанием воздушного движения. Соответственно, штатная укомплектованность с учетом старения персонала, списания по состоянию здоровья и др., а также привлечение молодых специалистов, напрямую связана с условиями труда работников.

К сожалению, можно констатировать, что проблема эта стала известна не сегодня и не вчера и, соответственно, к ее решению на уровне МЦ АУВД необходимо было приступить, не дожидаясь создания филиала.

За период с момента создания филиала и по настоящее время произошли следующие изменения в вопросах, связанных с условиями труда персонала МЦ АУВД:

1. Средняя заработная плата работников МЦ АУВД за период с момента создания филиала по ноябрь 2006 года (за 4 месяца) увеличилась на 7,5%.

2. С октября – ноября 2006 года рост заработной платы ряда категорий работников МЦ АУВД дополнительно составил 10,20, 30 и 50% (это связано с изменениями по выслуге лет, с увеличением кол-ва работников, которым производится доплата за 2-ой допуск, а также с установлением доплат за знание английского языка на уровне 4 по шкале ИКАО), а заработная плата диспетчеров-стажеров

увеличилась в 2 раза.

3. В филиале разработано и введено в действие:

- Положение о молодом специалисте;

- Положение о порядке проведения проверки знаний кандидатов на получение или подтверждение Рабочего уровня (уровень 4) и выше по квалификационной шкале оценки языковых знаний ИКАО.

Приказы:

- О доплате за 4-й уровень знаний английского языка;

- О доплате при допуске на смежном диспетчерском пункте, в новой редакции;

- Об изменении отдельных норм положения о выслуге лет.

В работе находятся еще несколько локальных нормативных актов, направленных на улучшение условий труда персонала, в соответствии с ростом производительности труда.

Также произошли изменения и в соцобеспечении работников на уровне филиала (Добровольное медицинское страхование, осуществляемое работодателем в рамках филиала для работников МЦ).

Увеличена стоимость медицинского страхования работников на 48%. Расширен список лечебных учреждений для оказания медицинских услуг по страховому случаю. При определении цен на страхование, возрастные коэффициенты для работников не применяются. Предусмотрено оформление санаторно – курортных карт и справок для посещения бассейна. В программы включены лабораторные се-

рологические исследования (в том числе диагностика ВИЧ, венерологических заболеваний, гепатитов «В» и «С» по медицинским показаниям, при подготовке к операциям, эндоскопическим исследованиям и госпитализации); первичная ДНК диагностика (ПЦР) урогенитальной инфекции. Предусмотрена скидка на протезирование до 15% в лечебных учреждениях, включенных в списки программ и по направлениям Страховщика.

Имеется возможность страхования членов семей сотрудников (муж, жена, дети с 16 лет). Члены семьи могут страховаться по предусмотренным программам. Индивидуальный договор заключается на один год. Увеличено количество страховых программ (всего 8). Стоимость дополнительных программ для сотрудников и членов их семей одинакова.

Есть еще ряд других, по масштабности филиала, казалось бы, небольших, а с точки зрения работников (по просьбам которых были обращения профсоюзов в администрацию), значительных моментов, которые не были решены в МЦ АУВД и в настоящее время урегулированы.

Создан Веб-сайт Московского центра АУВД с информацией, как на русском, так и на английском языках www.acst.ru, позволяющий всем желающим получить достаточно полную информацию о филиале и о работе, как авиаиспетчеров, так и других работников МЦ АУВД, а также об условиях их труда, включая информацию о заработной плате, социальных льготах и гарантиях.

В настоящее время завершаются съемки учебно-информационного фильма о работниках основных профессий нашего филиала, распространение которого, в целях популяризации профессий авиаиспетчера, инженера по РТОП и привлечения в филиал молодых специалистов, планируется в школах Москвы и Московской области, а также в соответствующих учебных заведениях.

Все это сделано и делается совместно с профсоюзами, осуществляющими свою деятельность в филиале.

МЦ АУВД работает сегодня в достаточно сложных с технической точки зрения условиях. Ресурс Московских АС УВД комплекса ТЕРКАС давно выработан и неоднократно продлевался. Как удаётся в этих условиях поддерживать требуемый уровень радиотехнического обеспечения и безопасность полетов в МВЗ?

Конечно же, это большой комплекс мероприятий и в 2-х словах об этом не расскажешь, но, прежде, всего это своевременная реализация плана мероприятий (выполнение работ) по поддержанию работоспособности средств РТОП, разработка и внедрение необходимых изменений и дополнений, связанных с технологическим процессом, соответствующая подготовка и, безусловно, профессионализм персонала, осуществляющего обслуживание воздушного движения в зоне ответственности филиала.

Сегодня в центре проводится большая работа по внедрению системы менеджмента качества с последующей ее сертификацией на соответствие требованиям международного стандарта ISO 9001:2000. Ожидаете ли вы повышения результативности

и эффективности деятельности филиала по завершении этой работы?

Да, конечно, а иначе, зачем все это. Одна из целей филиала - осуществление непрерывного технического и технологического развития в соответствии с реализацией стратегии предприятия, направленной на гармонизацию и интеграцию с мировой аэронавигационной системой. Я лично перед собой ставлю достаточно амбициозную цель: условия труда в филиале, включая зарплатную плату, производительность и дисциплину труда, а также показатели безопасности полетов при УВД – на уровне Евроконтроля. Сроки достижения 5 лет. Прощу только не путать цель, которую я ставлю перед собой, с обещаниями коллектива.

21 декабря 2006 года в филиале был проведен внешний аудит на соответствие международному стандарту ISO 9001:2000. Проведенные в филиале как внутренний, так и внешний аудиты подтвердили соответствие созданной в филиале системы менеджмента качества международному стандарту ISO 9001:2000, а также хорошую работу, проделанную в течение второго полугодия 2006 года, персоналом управления по приведению деятельности филиала в соответствие с требованиями, предъявляемыми международным стандартом ISO 9001:2000.

В последнее время центр посетило несколько зарубежных делегаций. Какова цель этих визитов?

Прежде всего, это обмен опытом, взаимодействие в вопросах, связанных с открытием новых участков воздушных трасс, совершенствованием структуры воздушного простран-

ства и правил УВД, а также обсуждение вопросов, касающихся выполнения полетов в МВЗ. Не нужно себя недоценивать, конечно, нам есть чему поучиться у наших зарубежных коллег, но и есть что им предложить и показать.

Сегодня как никогда повышаются требования к персоналу, связанному с обеспечением безопасности полетов. Насколько сегодня уровень заработной платы работников и, так называемый, социальный пакет соответствует возложенной на них ответственности и напряженности?

Требования к персоналу ОВД всегда были высокими. Возможно, контроль их исполнения не всегда соответствовал должностному уровню, а потому некоторым при усилении контроля иногда кажется, что сами требования повышаются.

По поводу уровня заработной платы. Все относительно и, соответственно, познается в сравнении. Согласно официальных данных Федеральной службы государственной статистики среднемесячная начисленная заработная плата по видам экономической деятельности за сентябрь 2006 г. составила:

- транспорт и связь – 13.471 руб., из них наиболее высокооплачиваемые: - деятельность железнодорожного транспорта - 14.546 руб. (по отношению к общероссийскому уровню средней заработной платы – выше на 21%);

- транспортирование по трубопроводам - 23.060 руб. (по отношению к общероссийскому уровню средней заработной платы – выше в 2,1 раза);

- связь – 12.944 руб. (по отноше-

нию к общероссийскому уровню средней заработной платы – выше на 16%).

Среднемесячная заработная плата работников крупных и средних предприятий Москвы в январе-августе 2006 года по данным Мосгорстата составила 21.776 руб., (по отношению к общероссийскому уровню средней заработной платы – выше в 1,9 раза).

Среднемесячная начисленная заработная плата работников МЦ АУВД за ноябрь 2006 года составила - 39.921 руб. (по отношению к общероссийскому уровню средней заработной платы – выше в 3,6 раза и 1,8 раза выше средней заработной платы работников крупных и средних предприятий Москвы).

«На сколько уровень заработной платы работников МЦ АУВД и, так называемый, социальный пакет соответствует возложенной на них ответственности и напряженности?» Полагаю, что, как и во всех демократических странах с рыночной экономикой, на этот вопрос наиболее объективно может ответить только Рынок труда, а я могу привести статистику филиала.

Фактическая штатная укомплектованность ГП «МЦ АУВД» диспетчерского составом по УВД, по состоянию на момент создания филиала (28.06.2006 г.), составляла – 97 %

За период с 28.06.2006 г. по 15.12.2006 г. на работу в филиал «МЦ АУВД» принято - 19 диспетчеров УВД (средний возраст - 27 лет, а уволено - 14 чел. (средний возраст – выше 40 лет)).

Итого: фактическая укомплектованность персоналом по ОВД за ука-

занный период не снизилась, а увеличилась на 5 чел., при этом, явно наблюдается тенденция омоложения персонала.

Расскажите о сложившейся системе социального партнерства в Московском центре и как строятся ваши взаимоотношения с профсоюзами?

Полагаю, что о сложившейся системе должны говорить конкретные результаты ее работы. Существующие проблемы и, наоборот, достижения в сфере социально-трудовых отношений в филиале отчасти являются показателем работы этой системы.

Взаимоотношения социальных партнеров должны строиться на основе законодательства и доверительных отношений, результатом этих отношений должно быть выполнение миссии предприятия в целом и филиала в частности и, соответственно, достижение поставленных целей, о которых мы уже говорили, что в свою очередь гарантирует улучшение условий труда персонала, включая значительное повышение заработной платы.

Валерий Иванович! Ваши пожелания коллективу центра в Новом году.

Уважаемые коллеги, друзья и товарищи! Поздравляю Вас с наступающим Новым 2007 годом! Желаю Вам семейного благополучия, удачи и многих свершений в Вашей ответственной работе на благо Единой системы организации воздушного движения Российской Федерации, а также исполнения Ваших чайных и помыслов! Чтобы Вам, Вашим родным и близким наступающий год принес только счастье, здоровье и благополучие! С Новым Годом!