

МОСКОВСКИЙ ЦЕНТР АУВД: ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

**На вопросы журнала «Вестник авиации и космонавтики»
отвечает директор филиала «МЦ АУВД»
ФГУП «Госкорпорация по ОрВД» Валерий ЕЖОВ.**

ВАЛЕРИЙ ИВАНОВИЧ, ПРИКАЗОМ ФГУП «ГОСКОРПОРАЦИЯ ПО ОРВД» № 2926) ОТ 28 ИЮНЯ 2006 ГОДА ВЫ БЫЛИ НАЗНАЧЕНЫ ДИРЕКТОРОМ ФИЛИАЛА МОСКОВСКОГО ЦЕНТРА АВТОМАТИЗИРОВАННОГО УПРАВЛЕНИЯ ВОЗДУШНЫМ ДВИЖЕНИЕМ (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 интересуют 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 действительно, без преувеличений, провел огромную работу на благо предприятия и его работников. Перечислять все заслуги, наверное, не имеет смысла, так как буквально недавно МЦ АУВД отметил 25-летний юбилей и об этом много 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, 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 договорных отношений с отдельными контрагентами, предоставляющими 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 технологий для обеспечения автоматизации функции управленческого персонала;
- отсутствие у большинства сотрудников АУП необходимых в современных условиях навыков и умений для работы с соответствующим программным обеспечением в виду 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 пришедших на работу в МЦ АУВД из других филиалов ФГУП "Госкорпорация по ОрВД" и организаций гражданской авиации;
- низкая заработная плата молодых специалистов, диспетчеров-стажеров, а также ряд других нерешенных вопросов, в том числе социального характера.

На текущее время большая часть имевшихся проблем, решение которых находилось в компетенции филиала, уже решена. Часть из них находится на стадии урегулирования, отдельные вопросы требуют детальной проработки и принятия решения на соответствующем уровне, что также выполняется.

В СООТВЕТСТВИИ С ПРИКАЗОМ ФГУП "ГОСКОРПОРАЦИЯ ПО ОРВД" № 235 ОТ 05 ИЮЛЯ 2006 ГОДА БЫЛ СОЗДАН ФИЛИАЛ "МЦ АУВД" ФГУП "ГОСКОРПОРАЦИЯ ПО ОРВД". КАК ВАМ ВИДИТСЯ В ПЕРСПЕКТИВЕ СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ ВВЕРЕННОГО ВАМ ФИЛИАЛА, И КАКИЕ ПЕРВООЧЕРЕДНЫЕ ЗАДАЧИ СТОЯТ ПЕРЕД МЦ АУВД СЕГОДНЯ?

Стратегия развития предприятия в целом, и филиала в частности, определяется ФГУП "Госкорпорация по ОрВД". В опубликованном заявлении предприятия определено, что деятельность ФГУП "Госкорпорация по ОрВД" осуществляется по следующим направлениям:

- совершенствование организации и контроля обслуживания воздушного движения (ОВД);
- участие в формировании рациональной структуры воздушного пространства;
- повышение уровня профессиональной подготовки персонала органов ОВД;
- поддержание эксплуатационной готовности технических систем и средств ОВД;
- участие в проведении единой технической политики в области модернизации и развития ЕС ОрВД;

- повышение эффективности экономической и финансовой деятельности;
- осуществление инвестиционной деятельности в области организации воздушного движения;
- содействие договорному регулированию социально-трудовых отношений и согласованию 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;
- оптимизация маршрутов и процедур ОВД для увеличения потоков транзитных полетов над территорией РФ;
- переработка нормативных и правовых документов, регламентирующих организацию воздушного движения;
- внедрение в ФГУП "Госкорпорация по ОрВД" системы менеджмента качества и подготовка к получению сертификата ИСО-9001;
- доведение владения диспетчерским составом РЦ и международных аэропортов английским языком до уровня, соответствующего требованиям ИКАО.

На вопрос о том, какие первоочередные задачи стоят перед МЦ АУВД сегодня, можно ответить, что всегда первоочередной задачей была, есть и будет - обеспечение безопасности полетов при УВД. Тем не менее, в соответствии с Миссией предприятия, руководством филиала официально сформулированы и доведены до работников Миссия и Цели филиала, а именно:

МИССИЯ

Удовлетворение потребностей пользователей воздушного пространства Российской Федерации в аэронавигационном обслуживании, обеспечение безопасности, экономичности и регулярности полетов воздушных судов.

ЦЕЛИ

- Обеспечение максимально возможного уровня безопасности полетов при удовлетворении потребностей пользователей воздушного пространства Российской Федерации в увеличении объемов перевозок в зоне ответственности филиала.
- Осуществление непрерывного технического и технологического развития в соответствии с реализацией стратегии предприятия, направленной на гармонизацию и интеграцию с мировой аэронавигационной системой.
- Оптимизация финансово-экономической и производственно-хозяйственной деятельности филиала. Обеспечение прозрачности бизнес-процессов. Соответствие численности и квалификации персонала выполняемой деятельности.
- Разработка и реализация мер, направленных на оптимизацию расходной части бюджетов пользователей воздушного пространства Российской Федерации, связанной с аэронавигационным обслуживанием в зоне ответственности филиала.
- Сильная адаптивная корпоративная культура, обеспечивающая заинтересованность персонала в результатах производственно-хозяйственной деятельности и вовлеченность персонала в процесс развития предприятия.
- Снижение уровня возможного отрицательного воздействия от дельных факторов производственно-хозяйственной деятельности филиала на окружающую среду.

МОСКОВСКИЙ ЦЕНТР АУВД, ОТМЕТИВШИЙ В ПРОШЛОМ ГОДУ СВОЕ 25-ЛЕТИЕ, ВСЕГДА СЧИТАЛСЯ ОДНИМ ИЗ КРУПНЕЙШИХ ЦЕНТРОВ НЕ ТОЛЬКО В РОССИИ, НО И В ЕВРОПЕ. КАКОЙ ОБЪЕМ УСЛУГ ПО АЭРОНАВИГАЦИОННОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ (АНО) ЦЕНТР ПРЕДСТАВЛЯЕТ СЕГОДНЯ ПОЛЬЗОВАТЕЛЯМ ВОЗДУШНОГО ПРОСТРАНСТВА И КАК ВЫГЛЯДЯТ ЭТИ ПОКАЗАТЕЛИ ПО ГОДАМ?

Количество обслуженных воздушных судов:

- за 2005 год - 420.722, за 2006-й - 475.491;
- ожидаемый прирост в 2007 году по отношению к 2006 году - 17%.

Количество взлетов-посадок на аэродромах московской воздушной зоны (МВЗ):

- за 2005 год - 368.532, за 2006 год - 416.441, прирост в 2006 году составил 13%; ожидаемый прирост в 2007 году по отношению к 2006 году - 17%.

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

- суточная - 1.433, прирост в 2006 году составил - 11%; ожидаемый прирост в 2007 году по отношению к 2006 году - 15%;
- месячная - 41.480, прирост в 2006 году составил -12%; ожидаемый прирост в 2007 году по отношению к 2006 году -15% .

Количество взлетов-посадок на аэродромах МВЗ за 2005 год воздушных судов (ВС) иностранных авиакомпаний - 92.668, прирост в 2006 году составил -17%; ожидаемый прирост в 2007 году по отношению к 2006 году - 21%.

Количество ВС, следовавших через московскую зону (МЗ) ЕС ОрВД транзитом в 2006 году - 50.924; прирост в 2006 году составил -17%; ожидаемый прирост в 2007 году по отношению к 2006 году - 22%.

Количество ВС, следовавших через МЗ ЕС ОрВД транзитом в 2006 году иностранных авиакомпаний - 40.029; прирост в 2006 году составил -19%; ожидаемый прирост в 2007 году по отношению к 2006 году -22%.

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 ГОДА?

Укрупнение филиала не ограничивается только названным вами приказом, в 2007 году кроме Быковского, Белгородского, Калужского, Воронежского, Тверского и Орловского центров ОВД филиала "Центраэронавигация" 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 В НАСТОЯЩЕЕ ВРЕМЯ И БУДЕТ ЛИ ОНА ВЫПОЛНЕНА К НАМЕЧЕННОМУ СРОКУ?

Задача языковой подготовки персонала ОВД является одной из приоритетных, стоящих перед филиалом. В программы языковой подготовки персонала ОВД на уровне филиала постоянно вносятся необходимые изменения и дополнения в целях обеспечения наиболее эффективного обучения специалистов 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 ее выполнении 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-й уровень владения английским языком по шкале ИКАО.

ХОТЕЛОСЬ БЫ ЗАТРОНУТЬ ЕЩЕ ОДНУ АКТУАЛЬНУЮ НА СЕГОДНЯ ТЕМУ - ЭТО ПРОБЛЕМА КАДРОВ. КАК РЕШАЕТСЯ ЗАДАЧА ПО ПРИВЛЕЧЕНИЮ В ЦЕНТР 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 предприятие само 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 приступать, 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:

- Средняя заработная плата работников МЦ АУВД за период с момента создания филиала по ноябрь 2006 года (за 4 месяца) увеличилась на 7,5%.
- 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 количества работников, которым производится доплата за 2-й допуск, а также с установлением доплат за знание английского языка на уровне 4 по (шкале ИКАО) заработная плата диспетчеров-стажеров увеличилась в 2 раза.
- 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 социальном обеспечении 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 страховым случаям. При определении цены страхования, возрастные коэффициенты для работников не применяются. Предусмотрено оформление санаторно-курортных карт и справок для посещения бассейна. В программы включены лабораторные серологические 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 список программ и по направлению 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 в свое время 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.atcm.ru, позволяющий всем желающим получить достаточно полную информацию о филиале и о работе, как авиадиспетчеров, так и других работников МЦ АУВД, а также об условиях их труда, включая сведения 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 авиадиспетчера, 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 УДАЕТСЯ В ЭТИХ УСЛОВИЯХ ПОДДЕРЖИВАТЬ ТРЕБУЕМЫЙ УРОВЕНЬ РАДИОТЕХНИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И БЕЗОПАСНОСТЬ ПОЛЕТОВ В МВЗ?

Конечно же, это большой комплекс мероприятий и в двух 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.

Лично перед собой ставлю достаточно амбициозную цель: условия труда в филиале, включая заработную плату, производительность и дисциплина труда, а также показатели безопасности полетов при УВД - на уровне Евроконтроля. Сроки достижения - 5 лет. Прошу только не путать цель, которую ставлю перед собой, с обещаниями коллективу.

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 пространства и правил УВД, а также обсуждение проблем, касающихся выполнения полетов в МВЗ. Не нужно себя недооценивать, 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 СЕЙЧАС УРОВЕНЬ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ И, ТАК НАЗЫВАЕМЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ ПАКЕТ, СООТВЕТСТВУЮТ ВОЗЛОЖЕННОЙ НА НИХ ОТВЕТСТВЕННОСТИ И НАПРЯЖЕННОСТИ?

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

По поводу уровня заработной платы. За последние полгода заработная плата персонала значительно выросла и в текущее время составляет для высококвалифицированного специалиста УВД со знанием английского языка на уровне 4 по шкале ИКАО - более 80 тыс. рублей, для молодых специалистов - более 40 тыс. рублей.

Только за период с момента создания филиала по март 2007 (фактически за последние полгода) на работу в МЦ АУВД принято более 40 диспетчеров УВД в возрасте до 35 лет. На ярмарках вакансий, проводимых в высших профессиональных учебных заведениях Санкт-Петербурга и Ульяновска, желание работать в нашем филиале выразили более 30 выпускников 2007 года.

Фактическая штатная укомплектованность "МЦ АУВД" диспетчерским составом по УВД, по состоянию на конец первого квартала 2007 года составляет практически 100%.

Однако нет оснований для утверждения, что проблема "персонала" в филиале потеряла свою актуальность. В ближайшем будущем, учитывая, что Московскому центру АУВД уже 26 лет, а в основной состав по ОрВД был укомплектован именно при открытии системы, мы ожидаем серьезного оттока высококвалифицированных кадров вследствие старения и состояния здоровья персонала. В связи с этим принимаются соответствующие меры по предотвращению сбоя в работе филиала по данной причине, разрабатываются и реализуются необходимые мероприятия как в сфере управления персоналом, так и в сфере оптимизации производственного процесса.

ВАЛЕРИЙ ИВАНОВИЧ, 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.

С момента создания филиала осуществляется дополнительное негосударственное пенсионное страхование

работников МЦ АУВД. На текущее время некоторым работникам филиала (согласно Положения о НПФ) оформлена и выплачивается дополнительная негосударственная пенсия в размере 1500 рублей в месяц.

ВИЗИТНАЯ КАРТОЧКА

ЕЖОВ Валерий Иванович родился 2 января 1964 года. Окончил Рижское летно-техническое училище гражданской авиации. Затем в Санкт - Петербургской Академии гражданской авиации получил образование по специальностям: "Эксплуатация воздушного транспорта и управление воздушным движением" и "Юриспруденция".

С 1989 по 2000 годы - диспетчер по управлению воздушным движением Домодедовского производственного объединения гражданской авиации, далее – государственного предприятия "Московский центр автоматизированного управления воздушным движением".

Четыре года (с 2000 по 2004) был заместителем генерального директора по кадровой и социальной политике - директор по управлению персоналом ФГУП "Государственная корпорация по организации воздушного движения в Российской Федерации".

С 2004 по 2006 годы - генеральный директор Некоммерческого образовательного учреждения "Корпоративный центр подготовки персонала - Институт аэронавигации", ректор Федерального государственного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования "Институт аэронавигации".

В 2006 году назначен директором филиала "Московский центр автоматизированного управления воздушным движением" Федерального государственного унитарного предприятия "Государственная корпорация по организации воздушного движения в Российской Федерации".