



ЛЕСОПОЖАРНЫЙ ЦЕНТР

Корпоративная газета Красноярской базы авиационной и наземной охраны лесов

www.lpcentr.ru

№ 8, апрель 2020



Сергей Новиков: «Новая система оплаты труда предусматривает рост средней заработной платы на 40% и призвана повысить справедливость оценки непростого труда лесного огнеборца»

В пожароопасном сезоне 2020 года в краевом Лесопожарном центре вводится новая система мотивации сотрудников. Соответствующее положение согласовано министерством лесного хозяйства региона. Главная цель нововведений – справедливо оценить результаты труда огнеборцев и тем самым повысить эффективность работы организации в целом. Об основных изменениях рассказывает руководитель КГАУ «Лесопожарный центр» Сергей Новиков.

текст: Наталья Повольнова, фото: архив отдела по пропаганде в области охраны лесов

– Сергей Вячеславович, чем обусловлено решение изменить систему мотивации сотрудников?

– Новая система – один из ключевых инструментов, призванных повысить эффективность ЛПЦ. Такую задачу перед организацией и мной лично поставил министр лесного хозяйства края Дмитрий Александрович Маслодудов. Анализ работы Лесопожарного центра позволил выявить ряд узких мест, «расшить» которые, в том числе, призваны новые подходы и принципы мотивации сотрудников.

Первый и, пожалуй, самый сложный для разработки блок – мотивация руководителей. Ранее, заработная плата руководителей, к которым мы относим командира авиазвена, начальника авиаотделения, замначальника авиаотделения, начальника ПХС, замначальника ПХС, старшего летчика-наблюдателя и летчика-наблюдателя, практически не зависела от результатов работы учреждения. То есть те, кто фактически определяют тактику и стратегию работы на пожарах, принимают решения по распределению ресурсов, ставят задачи огнеборцам, были слабо замотивированы на конечный результат. Уверен, такой подход в корне не верен и не эффективен.

В новой системе все руководители замотивированы на скорость тушения пожаров – и это будет консолидированная ответственность в рамках конкретного авиаотделения. То есть,

отработавшим на территории одного авиаотделения начальнику авиаотделения, начальнику ПХС, летчику-наблюдателю рассчитывается одинаковый процент премии. При этом, окончательную сумму может уточнить начальник авиаотделения на основании конкретного вклада каждого сотрудника.

В случае возникновения вопросов о корректности распределения вознаграждения, всегда можно будет обратиться к вышестоящему руководителю: командиру авиазвена или первому заместителю руководителя ЛПЦ, но, надеюсь, этого не потребуется. Большинство начальников авиаотделений не первый год выполняют свои обязанности и зарекомендовали себя грамотными и справедливыми руководителями.

Для руководящего состава также вводятся три показателя верхнего уровня, невыполнение которых будет снижать общий размер премии. Это ликвидация лесных пожаров в первые сутки – более 81%, доля крупных лесных пожаров – менее 7%, и своевременная подготовка и предоставление отчетной документации по пожарам.

– Какие нововведения в мотивации ожидают рядовых сотрудников?

– Незначительные изменения коснулись показателей, определяющих размер премии в наземной зоне. На сегодня эффективность тушения в наземной зоне определена следу-

ющими цифрами: 90% возгораний ликвидируется в первые сутки. Это очень хороший показатель, поэтому изменения для «наземки» незначительные, а именно: время тушения в первые сутки разбивается на две части, первые 12 часов и вторые 12 часов. Оплата за тушение в первые 12 часов заметно выше, чем во вторые – у огнеборцев есть стимул «закрыть» пожар как можно раньше.

– Какие нововведения ждут сотрудников, задействованных на тушениях в авиазоне?

– Показатели в авиазоне, мягко говоря, оставляют желать лучшего: только 30% пожаров тушится в первые сутки. Прекрасно понимаем все сложности задачи – это скорость обнаружения таких пожаров, скорость доставки сил и средств, нередко, нехватка людей и невозможность доставить технику. Тем не менее, руководители на местах, видят резервы для улучшения.

Отдельным пунктом стоит усиление парашютной службы. Именно парашютист – самая эффективная боевая единица при борьбе с возгораниями в труднодоступных районах: он быстрее всех может оказаться на пожаре, приступить к тушению и ликвидировать огонь на малых площадях. Мы предусмотрели увеличение численности парашютистов на трех авиаотделениях: Ярцево, Тасеево и Кординск. Выбор точек обусловлен условиями посадки на территории этих подразделений и наличием подготовленного персонала.

Серьезный резерв видится в скорости обнаружения и скорости доставки сил – это чисто организационные моменты, которые должны решаться непосредственно в рамках подразделений.

Грамотная постановка задачи, основанная на знании лесорастительных условий, расположении естественных преград, теоретических знаниях и практическом опыте, слаботанности коллектива – это ответственность летчика наблюдателя.

И, наконец, важный резерв для улучшения показателей – повышение производительности труда, которая

в первую очередь зависит от наличия и качества необходимого инструмента, будь то бензопила или лопата, физического состояния (выносливости) личного состава, применения смачивателей/пенообразователей, средств малой механизации. Для примера, при тушении беглых весенних пожаров для прокладки опорной полосы в 100 метров достаточно емкости одного РЛО с пенообразователем. Видео можно посмотреть на нашем сайте lpcentr.ru, в разделе «Видео» или пройдя по ссылке: <http://lpcentr.ru/images/stories/videos/mt.mp4>.

С целью повышения производительности труда в авиазоне вводятся производственные задания. Устанавливать производственное задание будет летчик-наблюдатель или старший летчик-наблюдатель, исходя из фактических характеристик пожара, наличия и квалификации огнеборцев, возможности привлечения дополнительных сил и средств, в том числе, наземных. Качество поставленного

задания, в том числе распределении сил, средств и огнеборцев по кромке - это зона ответственности руководящего состава. Зона ответственности исполнителей – парашютистов и десантников - выполнение задания в установленный срок. За выполнение задания быстрее, чем это заложено в нормативе, предусмотрено дополнительное материальное вознаграждение. При этом важно понимать, что в случае невыполнения производственного задания в нормативные сроки никаких стимулирующих выплат сотруднику не предусмотрено.

– Есть ли понимание по конкретным цифрам?

– При показателях горимости и скорости тушения 2019 года, средняя зарплата линейного персонала в пожароопасный сезон должна увеличиться на 40%. Рабочий лесопожарной бригады, находясь в командировке в Ангарской группе в режиме ЧС за месяц может заработать 100 000 рублей. Для парашютистов предусмо-

тлено повышение стоимости прыжка в 1,5 раза, что обусловлено высокими рисками данной профессии.

Таким образом, новая система мотивации, разработка которой велась на протяжении нескольких месяцев, связала воедино две ключевые для работы организации задачи - увеличение заработной платы сотрудников и повышение эффективности работы краевого Лесопожарного центра. Исходя из имеющихся ресурсов, мы сделали все возможное, чтобы по достоинству оценить непростой труд лесного огнеборца. Чем эффективнее принимаемые руководителями решения, выше производительность труда работников лесопожарных бригад, парашютистов и десантников, тем выше будут показатели работы учреждения и достойнее оплата труда. Уверен, это единственно верный для организации, и, в первую очередь, для каждого работника – подход!



«Чем лучше результаты в тушении, тем больше вознаграждение»

– Изменение системы мотивации сотрудников – давно назревшая необходимость. По ряду объективных причин, в первую очередь, погодных условий, сложности и трудоёмкости выполняемых работ, низкой скорости реагирования, показатели эффективности тушения в авиазоне стали снижаться, при этом, сотрудники все чаще поднимали вопрос о размере заработной платы. Новая система мотивации поможет решить обе задачи: достичь максимальной оперативности тушения возгораний в авиазоне, что напрямую отразится на благосостоянии лесных пожарных. Если кратко сформулировать главный принцип новой системы, то он будет звучать так: чем быстрее и качественнее работаешь, тем больше денег получишь.

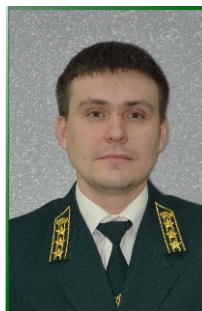
Что касается конкретных изменений - с этого года на группу будет выдаваться не одно, а несколько производственных заданий. Переходим на поэтапное тушение пожара, наращивая скорость тушения: выполнили одно задание, приступили к другому – и так вплоть до полной ликвидации пожара. Поэтапный подход вносит в работу большую ясность и мотивирует к скорейшей ликвидации пожара всех участников тушения, в первую очередь, руководящий состав авиазона, авиаотделения, ПХС.

В целях объективного подхода к выполнению поставленных задач, был скорректирован норматив по прокладке минерализованной полосы в авиазоне. Если раньше, в зависимости от лесорастительных условий и трудозатрат на его выполнение, норматив варьировался от 120 до 170 метров, то сейчас, для большей прозрачности и эффективности, пришли к единому нормативу - 100 метров. То есть, у каждого человека будет понимание, что, подготовив, условно, 500 метров минерализованной полосы и выполнив производственное задание, он получит за это конкретную сумму. Выполнил норматив и задание - получил свои деньги.

Кроме этого, расчет заработной платы переводится в денежный эквивалент – в расчетном листе будет отображаться конкретная сумма по каждому пожару, а не проценты от оклада, как это было раньше. Такая наглядность должна снять все вопросы по начислению тех или иных сумм, в том числе за тушение пожаров.

Уверены, что все направленные на улучшение усилия руководства, будут одобрены министерством лесного хозяйства и станут работать на благо людей, у которых будет понятный материальный стимул показывать высокие результаты в оперативности и качестве тушения лесных пожаров. И, что немаловажно, вслед за заработной платой значительно возрастет престиж профессии лесного пожарного!

Виталий Простакишин, первый заместитель руководителя по летной службе



«Основной показатель эффективности - оперативность тушения в первые сутки»

– Для работников наземной службы в новой системе мотивации не будет глобальных перемен. Основным показателем эффективно выполненной работы была и остается оперативность тушения возгораний в первые сутки.

Самое важное нововведение, мотивирующее работников наземной службы участвовать в тушении возгораний в авиационной зоне – производственное задание. Оно будет выдаваться только при тушении в авиационной зоне. За каждое выполненное производственное задание работник будет получать определенную сумму денег - и таких заданий при тушении пожара может быть несколько. При этом будет утвержден конкретный норматив на одного человека равный 100 метрам, при выполнении которого работник будет получать конкретную сумму. Такой подход даст каждому работнику четкое понимание по заработной плате им на каждом пожаре сумме.

Сергей Емельянов, заместитель руководителя по наземной службе

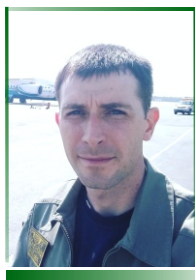
«Рассчитываем, что новая система мотивации будет отличаться большей простотой»

– Основная цель новой системы мотивации предельно понятна и не раз была озвучена руководством организации - финансово заинтересовать сотрудников тушить пожары быстрее. В ходе работы над этим документом перед нашей службой стояла конкретная задача – разработать для новой системы мотивации финансовую модель. Нами рассматривались и апробировались разные варианты и подходы. Особо отмечу Олесю Григорьеву, которая сумела выполнить весьма существенный объем расчетов в ограниченные сроки. В результате продолжительных совместных усилий был сформирован окончательный вариант. Рассчитываем, что новая система мотивации будет отличаться большей простотой в части как ее понимания, так и ее применения на практике.

Оксана Петушкова, заместитель руководителя по экономике и финансам



«Механизмы, заложенные в новую систему, должны повысить мотивацию персонала»



– На мой взгляд, на 100% новая система мотивации будет работать в условиях слабой, и средней горимости, при обязательном наличии качественного инструмента - лопат и бензопил. В этом случае у десантников, действительно, будет возможность в короткий срок потушить своевременно обнаруженный пожар на малых площадях, а материальное поощрение за оперативную работу станет хорошим стимулом к тому, чтобы, локализовав пожар как можно быстрее, совершить трудовой подвиг. При этом руководители получают соответствующее вознаграждение.

В условиях высокой горимости, когда все десантники уже заняты на пожарах, возникают сложности с оперативностью тушения. Таким образом, может возникнуть вопрос о премии руководителей, которая завязана на скорость тушения. В новой системе сумма премии руководителей рассчитывается исходя из отношения средней скорости тушения в отчетном периоде к средней скорости тушения за аналогичный период за предыдущие три года, т.е. показатель является относительным. Штатная численность десантников и охраняемая площадь не изменялась, поэтому показатели и размер премии должны зависеть в основном от качества принимаемых решений и производительности труда.

Уровень премии работников лесопожарных бригад, задействованных в авиазоне парашютистов и десантников, напрямую связан с результатом выполнения персональных задач не зависящих от общих показателей горимости. Это должно обеспечить высокую мотивацию линейного персонала на качественную работу в любых условиях.

Прекрасно понимаю, что наша организация должна показывать эффективность и хорошие результаты – и поменяв подход, этого можно достичь. Качественная работа обязательно должна мотивироваться достойной заработной платой. Мое личное мнение, нужно попробовать данную мотивацию на деле.

Александр Киселев, командир Центрального авиазвена



«Будет мотивация, будут и хорошие результаты»

– Работаю в Лесопожарном центре с момента его основания – мой опыт говорит о том, что мотивация нужна обязательно! У работников должна быть материальная заинтересованность в том, чтобы быстрее и лучше потушить пожар, а будет стимул, будут и хорошие результаты. Руководство уже ознакомило нас с положением о мотивации – скажу честно, по ряду моментов у меня есть вопросы. Однако общая идея и принципы абсолютно правильные – чем лучше работаешь, тем больше получаешь. Это справедливый подход и хороший стимул и для постоянных, и, особенно, для временных работников. Поэтому ждем начала работы, чтобы на практике увидеть все изменения.



Дмитрий Симаков, начальник Манской ПХС



Поздравляем наших сотрудников!

В Апреле

Богучанская ПХС III типа:
Порозова Сергея Леонидовича с 45-летием!

Верхнеманская ПХС:
Степанова Анатолия Александровича с 65-летием!

Гремученская ПХС:
Брюханова Андрея Владимировича с 45-летием!

Енисейское а/о:
Калинникова Анатолия Сергеевича с 35-летием!

Ермаковская ПХС:
Карся Романа Викторовича с 35-летием!

Ермаковское а/о:
Кишечкина Николая Михайловича с 45-летием!

Красноярское а/о:
Галимова Амира Ильфаровича с 35-летием!
Солухова Валерия Владимировича с 30-летием!
Шицко Владимира Викторовича с 60-летием!

Манзенское а/о:
Зленко Владимира Евгеньевича с 40-летием!

Манская ПХС:
Куценкова Сергея Леонидовича с 50-летием!

Новоселовская ПХС:
Черкасова Александра Кимовича с 55-летием!

Сухобузимская ПХС:
Колесова Ивана Александровича с 35-летием!

Таежинская ПХС:
Плистика Александра Павловича с 55-летием!

Управление:
Булдакова Евгения Сергеевича с 45-летием!
Колденкову Марию Сергеевну с 35-летием!
Маврину Наталью Васильевну с 40-летием!

Ярцевское а/о:
Лаптева Вадима Сергеевича с 40-летием!

*Желаем здоровья и удачи, трудовых
успехов и достойной зарплаты,
спокойных и интересных рабочих
будней, приятных, солнечных и
полноценных отпусков.*

*Пусть душа наполнится радостью и
счастьем, а личная жизнь -
благополучием и любовью!
С Юбилеем дорогие коллеги!*



Ознакомиться с цветной версией газеты «Лесопожарный центр» можно на сайте <http://lpcentr.ru/> в разделе «О нас» - «Корпоративная газета».