

СХЕМА-2032: ЗАКОН РАЗВИТИЯ СТОЛИЧНОГО ТЕПЛОСНАБЖЕНИЯ

Утверждена актуализированная Схема теплоснабжения города Москвы на период до 2032 года — своеобразный закон развития московской теплоэнергетики. Обсуждение Схемы прошло в конце февраля в Министерстве энергетики России. Документ принят большинством голосов членов экспертной комиссии

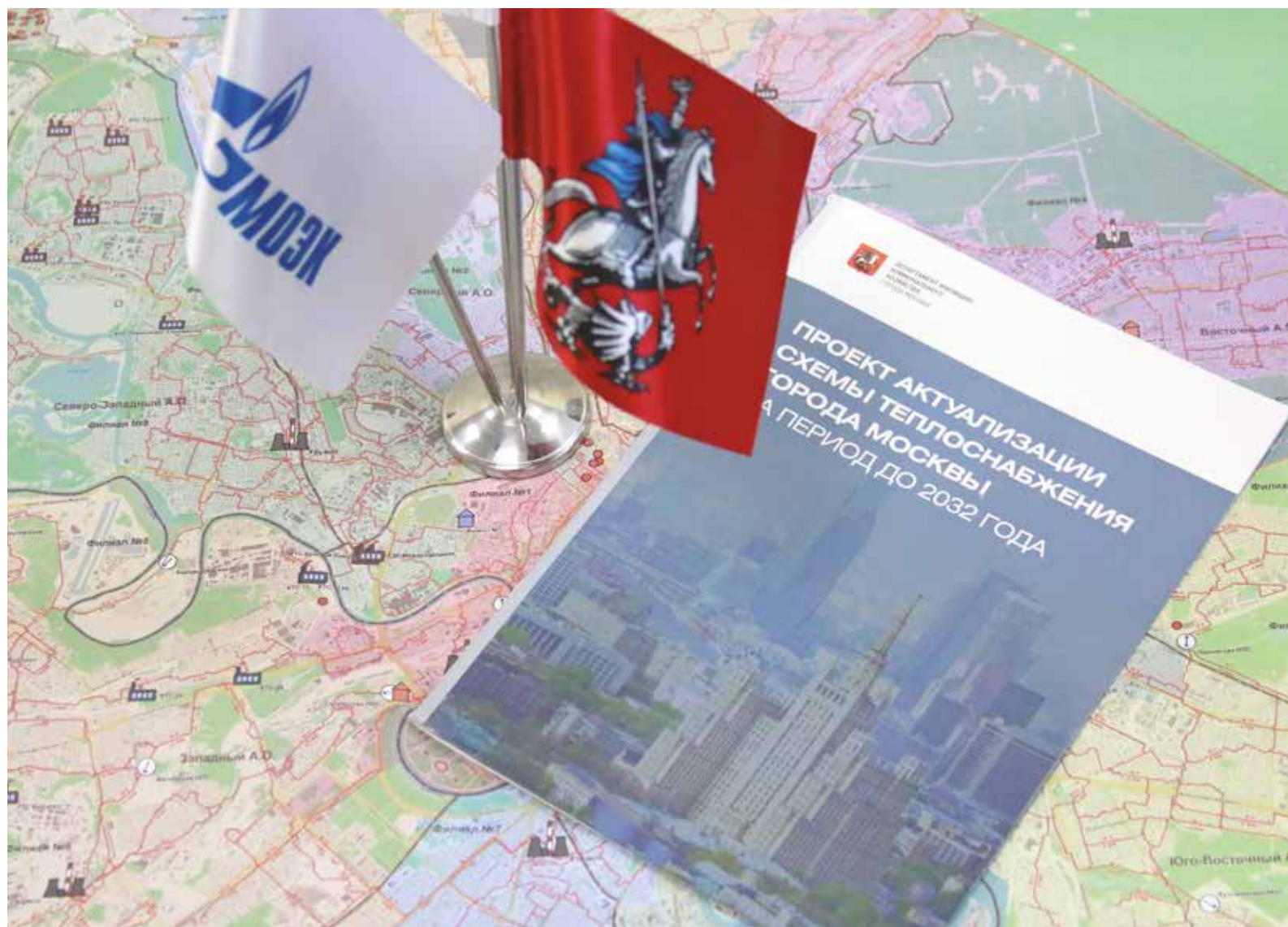


Схема теплоснабжения муниципального образования является «законом» для теплоэнергетики, а в данном случае она описывает самый крупный с точки зрения протяженности тепловых сетей и величины при-

соединенных нагрузок регион страны. На основании Схемы теплоснабжения осуществляется формирование тарифов, инвестиционных программ ресурсоснабжающих организаций, схемно-технических решений по присоеди-

нению новых потребителей, разработка мероприятий по энергоэффективности и т. д. Схема — это комплекс решений, которые позволят обеспечить теплоснабжение на годы вперед наиболее экономичным способом. >>> стр. 2

БИРЖЕВОЙ ДЕБЮТ

«МОЭК» успешно разместил на Московской Бирже первый выпуск биржевых облигаций. В чем польза для компании?

Фактически «МОЭК» получил кредит на более выгодных условиях, чем предлагают банки. Компания впервые выставляла на биржу облигации на общую сумму 5 млрд рублей, первоначальный ориентир ставки купона был установлен в размере 8,75–8,90% годовых. Однако значительный интерес инвесторов позволил дважды понизить маркетинговый диапазон. И по итогам сбора книги заявок ставка купонов была установлена на уровне 8,65% годовых на 3-летний период (для сравнения — фиксированный процент по кредитам, получаемым в банках, на аналогичный срок на момент размещения облигаций составлял более 9% годовых).

Таким образом, низкая процентная ставка на долгосрочный период открывает перед компанией новые возможности — так мы получаем заемные средства на наилучших условиях. Заявки на приобретение облигаций были поданы от всех основных категорий инвесторов — управляющих компаний, банков, брокерских компаний, физических лиц и даже организаций, управляющих средствами пенсионных фондов, — а у них очень строгие требования к надежности вложений.

«Интерес к облигациям «МОЭК» говорит о надежности, стабильности и привлекательности нашей компании в глазах инвесторов. Они понимают наш технологический процесс, позитивно оценивают перспективы развития и видят в нашей компании долгосрочного партнера», — отметил управляющий директор ПАО «МОЭК» Денис Башук.



«ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ» ДЛЯ ЛУЧШИХ РЕШЕНИЙ

Новый проект расширяет горизонты цифровизации

В «МОЭК» запущен новый проект под кодовым названием «Искусственный интеллект». Его первоочередная задача — найти талантливых сотрудников, которые хотят принять участие в планировании завтрашнего дня компании, и целенаправленно развить их потенциал.

В основе проекта — проецирование на деятельность «МОЭК» общего тренда на цифровизацию всех отраслей экономики, в том числе работа с Big Data, внедрение технологий машинного обучения, роботизация процессов и т. п.

«Искусственный интеллект» — это более гибкая составная часть проекта «Эффективность». У новой платформы не будет жестких требований по детальному экономическому обоснованию. Кураторы — ЦИТ, Управле-

ние стратегии, Управление по работе с персоналом — ждут от потенциальных участников оригинальных решений и неожиданных предложений, даже в какой-то степени смелого полета фантазии на тему цифровизации тех или иных направлений работы компании (хотя минимальные расчеты все же потребуются).

ПЕРВЫЕ ЛАСТОЧКИ

Одной из первых в рамках нового проекта стала заявка Ирины Бирючковой, начальника отдела единого ИТ-окна Центра информационных технологий. На рассмотрение конкурсной комиссии направлен проект по автоматизации консультационного сопровождения процессов Общества «Виртуальный консультант». Как рассказывает Ирина, родилась идея доста-

точно давно, в свете необходимости оперативной помощи ИТ-пользователям, которые обращаются в ЦИТ за консультационной поддержкой и для решения несложных локальных проблем. Автоматизированный консультант — это быстро обучаемый помощник, в ряде случаев способный избавить работника «МОЭК» от необходимости ожидания ответа специалиста технической поддержки.

Авторы лучших работ получают возможность пройти специализированное обучение и в пер-

спективе встать у истоков проектов цифровизации, которые коренным образом изменят нашу компанию.

Заявки с описанием идей в сфере развития электронных сервисов «МОЭК» следует направлять на адрес i-toek@toek.ru. Презентация должна быть представлена в формате pdf. Ждем новых идей!

точно давно, в свете необходимости оперативной помощи ИТ-пользователям, которые обращаются в ЦИТ за консультационной поддержкой и для решения несложных локальных проблем. Автоматизированный консультант — это быстро обучаемый помощник, в ряде случаев способный избавить работника «МОЭК» от необходимости ожидания ответа специалиста технической поддержки.

В свете развития Единого личного кабинета клиента «МОЭК» проект становится очень актуальным. Автоматизированный помощник может стать единым консультантом на различных информационных ресурсах компании. При этом тиражирование решения возможно и для сервисов, используемых потребителями, и во внутренних бизнес-процессах «МОЭК».

СХЕМА-2032: ЗАКОН РАЗВИТИЯ СТОЛИЧНОГО ТЕПЛОСНАБЖЕНИЯ

Схема теплоснабжения Москвы — один из основных документов, на основе которого развивается наша компания. О важных нюансах проведенной работы по ее актуализации мы поговорили с начальником Производственного управления ПАО «МОЭК» Алексеем Дыскиным — одним из представителей «МОЭК» в рабочей группе при Департаменте ЖКХ Правительства Москвы по разработке Схемы

В чем важность Схемы? Зачем потребовалось ее актуализировать?

Город растет, появляются новые потребители, требуется строительство новых сетей. Схема стыкует интересы и возможности всех участников этого процесса: застройщиков, «МОЭК» как теплоснабжающей организации, «Мосэнерго» как основного производителя тепла, «Мосгаза» как поставщика топлива, экологов, органов власти — и все это должно работать на интересы жителей.

«МОЭК» принял активное участие в урегулировании разногласий с разработчиком Схемы, представители компании выступали на публичных слушаниях и на экспертной комиссии в Минэнерго. Наши специалисты отстаивали позицию в части проработки схемно-технических решений по подключению новых и перспективных потребителей в зонах застроек, таких как АМО ЗИЛ, Люберецкие поля аэрации, Серп и Молот, ИЦ «Сколково», Центральный стадион «Динамо», Тушино-2018, Рассказовка и т. д., и такой важной задачи для города, как подключение стартовых домов по программе «Реновация».

Была проведена актуализация схемных решений по переключению зон теплоснабжения котельных на ТЭЦ с последующим выводом

котельных из эксплуатации. По ряду котельных, переключение которых является экономически целесообразным, уже ведется соответствующая работа. По остальным котельным, включенным разработчиком в программу переключения, после неоднократных рабочих совещаний было принято решение о переносе сроков рассмотрения.

А в чем польза для компании?

В рамках подготовки исходных данных для разработки Схемы теплоснабжения проведена колоссальная работа по определению существующих и перспективных расчетных тепловых нагрузок зон теплоснабжения всех котельных в зоне действия ЕТО ПАО «МОЭК». Итогом данной работы стало сведение бездефицитного баланса тепловых мощностей и нагрузок и недопущение излишних миллиардных трат на подключение новых потребителей. С разработчиком была проведена плодотворная работа в части организации совместных зон теплоснабжения с источниками других организаций, с загрузкой энергообъектов Группы компаний «Газпром энергохолдинг».

Благодаря взаимодействию Департамента жилищно-коммунального хозяйства города Москвы, ООО «ГЭХ», ПАО «МОЭК», ПАО



«Мосэнерго», ООО «ТСК Мосэнерго» удалось решить многие спорные вопросы. Например, в части реконструкции наших источников теплоснабжения, имеющих значительный срок эксплуатации, при принятии решения о реконструкции разработчику Схемы предложено ориентироваться на результаты технического освидетельствования, а не на формальные сроки наработки. Это существенно скорректировало сроки проведения работ. В целом материалы Схемы соответствуют решениям, принятым на рабочих совещаниях с разработчиком схемы АО «Мосгаз».

В проекте Схемы корректно отражены радиальность тепловых сетей в зонах действия теплоисточников, мощность источников, расчетные присоединенные нагрузки потребителей, описаны 86 зон единых теплоснабжающих организаций. Уделено внимание программе закрытия неэффективных котельных с переключением их нагрузок на ТЭЦ с выполнением соответствующих технических мероприятий. Переключение котельных позволит не только оптимизировать затраты в сис-

теме централизованного теплоснабжения города и экономить топливо, но и соответственно улучшить экологическую ситуацию в регионе.

Город развивается, запросы потребителей растут, «МОЭК» тоже меняется. Схема, очевидно, будет постоянно корректироваться?

Схема — живой организм. Законодательством предусмотрена ее ежегодная актуализация для уточнения приростов площадей объектов капитального строительства и приростов тепловых нагрузок, изменения балансов тепловой мощности источников и соответствующих капитальных затрат на строительство/реконструкцию источников и тепловых сетей, необходимых для присоединения новых потребителей.

В настоящее время на площадке ДЖКХ продолжается деятельность Рабочей группы, в состав которой входит ПАО «МОЭК», по разработке Схемы теплоснабжения города Москвы на период до 2035 года.

Подготовил Дмитрий ФИЛАТОВ

ЦИФРОВОЙ НАСТАВНИК НАУЧИТ И ПОМОЖЕТ

Новым сотрудникам на производстве помогают освоиться наставники. Обычно это опытные работники старшего поколения с большим трудовым стажем, которые знакомят новичков с работой. А чем может поделиться молодежь со старшими коллегами? Над этим вопросом задумалась Гюльнара Дашкина, главный специалист отдела кадрового администрирования (курирует Филиал № 20) — и предложила идею цифрового наставничества

Мир вокруг меняется, новые технологии приходят в нашу жизнь, «цифра» активно развивается в «МОЭК». Старшему поколению бывает иногда сложно самостоятельно разобраться, и наша молодежь может прийти на помощь. «Проще говоря, суть цифрового наставничества в том, чтобы

помочь коллеге получить расчетный листок на электронную почту, подать заявку на получение документов через внутренний портал, объяснить, где узнать новости «МОЭК», — поясняет Гюльнара.

В разработке программы будут участвовать сотрудники отдела обучения и развития персо-

нала и потенциальные преподаватели. Аналогичные программы существуют у Правительства Москвы, и «МОЭК» обязательно учтет опыт города в этой области.

Если вы готовы попробовать себя в качестве наставника, любите гаджеты и готовы поделиться своими знаниями со старшими коллегами — приглашаем вас принять участие в проекте «Цифровое наставничество»!

Для подачи заявки на участие обратитесь к менеджеру по персоналу вашего филиала или к Валентине Мальхановой (Malkhanova_V_O@moek.ru).



ДОЛЖНИК НЕ УЙДЕТ!

Впервые по долгам за тепло арестовано личное имущество фактических собственников управляющей компании в сфере ЖКХ

Арбитражный суд г. Москвы удовлетворил заявление ПАО «МОЭК» о судебном аресте личного имущества и денежных средств фактических собственников управляющей компании ООО «Стройпрактик» (входит в группу ЮНИ-ДОМ, крупного должника за поставленную тепловую энергию).

ООО «Стройпрактик», имеющее в управлении 20 домов в Восточном административном округе Москвы и накопившее задолженность перед «МОЭК» за период 2014–2015 гг. почти на 38 млн рублей, инициировало собственное банкротство. Схема контролируемого банкротства была своевременно раскрыта юристами правового управления нашей компании. Сделки по выводу активов должника были признаны судом недействительными.

В 2018 году Арбитражный суд г. Москвы по заявлению «МОЭК» привлек к субсидиарной ответственности лиц, в пользу которых выводились средства из управляющей компании. По судебному решению непогашен-

ный перед «МОЭК» долг в размере 33,5 млн рублей должны были погасить Н.А. Плеханова и И.Л. Михайлова, являющиеся фактически владельцами «Стройпрактика». В начале марта 2019 года «МОЭК» добился судебного ареста 30 банковских счетов Н.А. Плехановой, а также квартиры, земельного участка и дома, принадлежащих И.Л. Михайловой. Кроме того, суд наложил арест на принадлежащие им акции и доли в уставных капиталах АО «ЮНИ», ООО «ЮНИ-СТРОЙ», ООО «УК ЮНИ-ДОМ».

Личное имущество будет реализовано, а вырученные средства вместе с деньгами с личных банковских счетов будут направлены на оплату долга перед ПАО «МОЭК».

«Судебный арест личного имущества привлеченных к субсидиарной ответственности лиц является важным прецедентом для «МОЭК», позволяющим добиться реального погашения задолженности, которая возникла по вине недобросовестных руководителей и собственников компаний-должников. Дальнейшее развитие подобной практики будет способствовать повышению платежной дисциплины потребителей», — отметил начальник Правового управления Михаил Бычков.

«НЕПРОФИЛЬНЫЕ» 1,8 МЛРД — НА ИНВЕСТПРОГРАММУ

За 2018 год продано непрофильных активов на 1,3 млрд рублей, открытые торги первых двух месяцев текущего года принесли более 460 млн рублей

Центр управления недвижимостью (ООО «ЦУН», 100-процентное дочернее общество ПАО «МОЭК») за январь-февраль 2019 года продал непрофильные активы «МОЭК» на сумму более 460 млн рублей. Все полученные средства направляются на проекты компании в рамках инвестиционной программы.

За январь-февраль 2019 года проведено 6 открытых торгов на право заключения договоров купли-продажи объектов недвижимости. По итогам торгов реализованы административное здание и 5 нежилых помещений общей площадью более 11 тыс. кв. м.

Низкая платежная дисциплина ряда управляющих компаний остается главной причиной финансирования обязательных мероприятий в рамках инвестиционной программы «МОЭК» за счет дополнительных источников. В 2018

году «МОЭК» продано непрофильных активов на сумму более 1,3 млрд рублей, все средства направлены на проекты компании в рамках инвестпрограммы.

Совокупный долг только самых крупных неплательщиков, входящих в топ-50 составленного ПАО «МОЭК» «Антирейтинга должников», за поставленную тепловую энергию превышает 4,4 млрд рублей.

Инвестиционная программа ПАО «МОЭК» на 2018–2020 годы без учета расходов на подключение новых потребителей составляет 34,4 млрд рублей. Ее основная цель — повышение надежности, безопасности и экономической эффективности теплоснабжения потребителей в Москве. Программа предусматривает развитие и модернизацию энергетических объектов, оптимизацию существующей системы теплоснабжения, снижение уровня износа инженерных сетей. При этом будут реализованы проекты по повышению эффективности и надежности системы теплоснабжения Москвы с использованием современных технологий.

СТУПЕНИ РОСТА

ФИЛИАЛ № 11 ПОДТВЕРЖДАЕТ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРОЕКТА «КАДРОВОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ»

В 2018 году в Филиале № 11 «Горэнергосбыт» в рамках проекта «Кадровое планирование» стартовала программа «Конкурс на замещение вакансий руководителей». Программа призвана выявить управленческие компетенции сотрудников филиала, открыть перед самыми активными из них стартовые возможности для самореализации и карьерного роста



Один из отборочных туров конкурса – собеседование с кандидатом на должность начальника клиентского отдела; на фото – менеджер по персоналу Ольга Хлопова, руководитель клиентского центра Иван Ступников, кандидат (в настоящее время – начальник клиентского отдела ОС № 7) Анастасия Мельникова, зам. начальника отдела по операционной деятельности Илья Шемеров

Среди вакантных должностей в 2018 году оказались самые разные позиции – от заместителя начальника отдела до заместителя начальника подразделения. В первую очередь рассматривались кандидатуры участников программы преемников, инициативных и активных сотрудников, оказывающих влияние на успешное выполнение бизнес-задач.

На первом этапе конкурса соискатели должны были прислать свои резюме и эссе, содержащее три эффективных управленческих решения для улучшения показателей бизнес-процесса по профильной функции. Второй этап представлял собой очное собеседование с будущим непосредственным руководителем, руководителем структурного подразделения (для кандидатов на должность заместителя начальника отдела – с и. о. директора филиала). Затем кандидаты проходили рейтинговый отбор. Оценивались личностные и профессиональ-



Александр Запруднов: Мы ждем новых участников внутренних конкурсов!

ные качества, системность мышления, умение представить свою точку зрения, определить риски и сложности, предложить возможные решения для улучшения показателей подразделения.

«Кадровая политика нашей компании в первую очередь направлена на создание сплоченного, ответственного, высокообразованного и высокопроизводительного коллектива, – говорит и. о. директора филиала Александр Запруднов. – И один из важных аспектов в этой области – возможность продвижения по службе». По его мнению, это неотъемлемая часть мотивационной составляющей, степень саморазвития и самореализации. «У нас нет необходимости искать кандидатов на руководящие должности вне компании. В «МОЭК» достаточно высококвалифицированных специалистов, способных к творческому поиску лучших, наиболее эффективных решений, совершенных методов и приемов в работе. И именно они могут запустить новый виток развития компании. Опыт нашего филиала в полной мере продемонстрировал верность идеи открытых внутренних конкурсов, мы ждем новых участников, новых планов и идей!» – подчеркивает Александр Запруднов.

Итак, мы можем поздравить первых победителей открытого конкурса! Они получили не только новые должности, но и возможность реализовать свои самые смелые идеи и проекты на практике, развить личностные и управленческие компетенции, улучшить показатели своих подразделений – и стали отличным примером для коллег, доказательством того, что активная позиция по отношению к своей работе и к своей компании неизменно приносит плоды.

Подготовили Оксана МУХИНА,
Елена АКЧУРИНА

ПОЗДРАВЛЯЕМ С НОВЫМИ НАЗНАЧЕНИЯМИ!

Егор Герасимчук, начальник клиентского отдела Отделения сбыта № 9 (СЗАО), назначен заместителем начальника отдела – руководителем клиентского центра Отделения сбыта № 2 (САО)

Виктория Арифиллина, заместитель начальника отдела по дебиторской задолженности Отделения сбыта № 1 (ЦАО), назначена начальником отдела по работе с дебиторской задолженностью Отделения сбыта № 2 (САО)

Александр Скрипников, заместитель начальника отделения по операционной деятельности Отделения сбыта № 4 (ВАО), назначен руководителем Центра по работе с прямыми договорами

Инга Бойко, заместитель начальника отделения – руководитель клиентского центра Отделения сбыта № 7 (ЮЗАО), назначена руководителем Центра по работе с крупными клиентами

Иван Ступников, начальник клиентского отдела Отделения сбыта № 7 (ЮЗАО), назначен заместителем начальника отделения – руководителем клиентского центра Отделения сбыта № 7 (ЮЗАО)

Илья Гордеев, заместитель начальника клиентского отдела Отделения сбыта № 8 (ЗАО), назначен начальником клиентского отдела Отделения сбыта № 9 (СЗАО)

Светлана Иванунь, старший клиент-менеджер Отделения сбыта № 1 (ЦАО), назначена начальником клиентского отдела Центра по работе с крупными клиентами

Антон Лебедев, старший клиент-менеджер Отделения сбыта № 1 (ЦАО), назначен начальником договорного отдела Центра по работе с крупными клиентами

Андрей Махов, старший клиент-менеджер Отделения сбыта № 1 (ЦАО), назначен начальником отдела по работе с дебиторской задолженностью Центра по работе с крупными клиентами

Сергей Филатов, старший клиент-менеджер Отделения сбыта № 1 (ЦАО), назначен заместителем начальника клиентского отдела Отделения сбыта № 8 (ЗАО)



Антон ЛЕБЕДЕВ,
начальник договорного отдела
Центра

по работе с крупными клиентами:
Новая должность – это в первую очередь вызов, проверка на прочность, возможность попробовать свои силы и применить полученный ранее опыт в решении более сложных задач, обретение новых знаний и навыков на руководящей должности. Вообще, конкурсы на замещение руководящих должностей в таком формате дают мощный мотивационный стимул для развития всем сотрудникам компании и показывают преимущества активной жизненной позиции.



Светлана ИВАНУНЬ,
начальник клиентского отдела
Центра по работе с крупными
клиентами:

Возможность совершенствоваться и продвигаться по карьерной лестнице является одной из важнейших мотивационных составляющих. Назначение на руководящую должность стало для меня доказательством правильно расставленных акцентов во время работы в отделе сбыта и придало уверенности в новых карьерных перспективах и дальнейшем профессиональном росте.

Безусловно, новая должность повлекла за собой новые цели и задачи, а также иной уровень ответственности. Особая важность связана с тем, что Центр по работе с крупными клиентами – новая структура в филиале, поэтому нам необходимо не только обеспечить выполнение повседневных задач, стоящих перед клиентскими центрами, но и продемонстрировать эффективность работы с крупными клиентами в формате «одного окна».

Открытые конкурсы на руководящие должности способствуют максимальному использованию внутренних кадровых резервов Общества и привлечению на руководящие позиции сотрудников, знающих бытовую деятельность «изнутри». Кроме того, подобный формат замещения вакантных должностей позволяет найти наиболее активных и перспективных сотрудников, желающих расти и вносить свой вклад в развитие компании и отрасли.



Андрей МАХОВ,
начальник отдела по работе
с дебиторской задолженностью
Центра

по работе с крупными клиентами:
Переход на новую должность – это в первую очередь знак доверия, оказанного компанией, шанс применить свои силы и способности в развитии новой структуры, в решении неизбежно возникающих в процессе сложных и интересных задач. Это возможность получить новые знания, ценный опыт и одновременно – появление новых перспектив развития и новой ответственности за свои решения и за результат. Открытые конкурсы – прекрасная возможность показать себя для тех сотрудников, которые чувствуют в себе силы и энергию для дальнейшего развития в компании, они помогают определить те области деятельности компании, которые еще требуют изучения.



ГОРОД НАШЕГО ТЕПЛА

СТРЕМЛЕНИЕ К СОВЕРШЕНСТВУ

Филиал № 8 занимается отоплением и горячим водоснабжением большой территории на западе Москвы, зона его ответственности даже «выплескивается» за пределы города. Один из самых больших в «МОЭК» по площади и протяженности теплосетей, филиал отличается не только наличием собственной генерации, но и транзитной функцией: по его трубопроводам тепло поступает еще и на другие территории столицы



ИСТОРИЯ ТЕПЛА НА ЗАПАДЕ СТОЛИЦЫ

«В канве развития филиала лежит история развития теплоснабжения в Западном округе, – рассказывает исполнительный директор Олег Кузьмин. – В пятидесятые была выстроена высотка МГУ – серьезный объект, постепенно обрастающий все новыми и новыми зданиями. Тогда теплоснабжение осуществлялось от ТЭЦ-20, ее мощности вполне хватало для нужд западных территорий. Конец шестидесятых ознаменовался строительством огромных жилых кварталов по Мичуринскому проспекту, проспекту Вернадского, в Крылатском. Возникали также и многочисленные собственные источники отопления. Начало работы новой станции – ТЭЦ-25 – дало толчок активной централизации теплоснабжения на западе Москвы».

Олег Николаевич работает в московской энергетике с 1992 года, причем на западе столицы – с 2001 года. В 2006 году был создан Филиал № 8 «МОЭК», в своих сегодняшних границах он существует с 2014 года. Тогда же его работу и возглавил Олег Кузьмин.

Процесс централизации движется к своему завершению на наших глазах, поясняет Олег Николаевич: каждое лето филиал переводит нагрузку максимального числа котельных на ТЭЦ «Мосэнерго». «По переводимой летом тепловой нагрузке мы – рекордсмены в «МОЭК», – уверен директор.

Еще одна особенность «восьмерки» – активная транзитная роль. «Мы экспортируем тепло в соседние филиалы – в первый, шестой, девя-



Олег Кузьмин руководит работой Филиала № 8 с 2014 года

тый, девятнадцатый, в ТСК «Мосэнерго». До 30% тепла ТЭЦ-25 уходит туда по нашим сетям», – подчеркивает Олег Кузьмин.

ПОВОДЫ ДЛЯ ГОРДОСТИ

На самых разных соревнованиях и конкурсах «восьмерка» обычно проходит вплотную за группой лидеров, чуть не дотягивая до первой тройки.

Например, так получилось с конкурсом профмастерства в 2018 году: команда под руководством заместителя главного инженера филиала по тепловым станциям и котельным Виктора Зубова долго шла в лидерах, но неприятная неожиданность на одном из этапов отбро-

сила филиал на четвертое место. Это хороший результат, считают в филиале. Были тщательно изучены все прошлые выступления, ошибки, недоработки. «И теперь у нас подготовлен плацдарм для будущих побед», – уверен Виктор Зубов.

Настоящим поводом для гордости стало первое место бригады слесарей по эксплуатации тепловых пунктов под руководством мастера Алексея Баранчикова (предприятие № 5 «Матвеевское») в первом в «МОЭК» конкурсе на лучшую эксплуатацию тепловых пунктов. Победа почетна, ведь в конкурсе в общей сложности участвовало порядка 10 тысяч тепловых пунктов. Коллективы предприятий Филиала № 8 тщательно, скрупулезно готовили свои ЦТП. Было отремонтировано все оборудование, обновлена покраска, приведена в порядок документация. Комиссия филиала придирчиво выбирала участника финального этапа. Результат подтвердил правильность такого подхода.

Были времена, когда филиал был бессменным победителем спортивных соревнований в «МОЭК», позволяя приблизиться к своим показателям только Филиалу № 7. К сожалению, повторить эти результаты пока не удастся, но спортсмены не отчаиваются. Стабильно высокие места в шахматных соревнованиях демонстрирует главный специалист отдела сопровождения ремонтной деятельности Ольга Боевкова. Боевым сплоченным коллективом за годы тренировок стала команда по мини-футболу во главе со своим лидером – вратарем Игорем



В витрине со спортивными наградами еще есть место. На фото – Людмила Иванова, Ольга Боевкова, Виктория Журавлева

Смысловым (сектор промышленной безопасности). Многочисленная команда по легкой атлетике высокими результатами обязана главному специалисту ПТО Людмиле Ивановой и ведущему специалисту отдела технического перевооружения и инвестиций Виктории Журавлевой.

«Филиал № 8 гордится своими достижениями и своими сотрудниками, – говорит Виктор Зубов. – Мы уверены: главные наши победы еще впереди».

ДУМАТЬ О БУДУЩЕМ

В восьмом филиале много и активно работают с молодежью. «Это обязательно, молодежь – завтрашний день компании. Тем более что ребята увлеченные, активные, – рассказывает Олег Кузьмин. – Мы часто собираемся в аппарате филиала, обмениваемся опытом, обсуждаем проблемы разных предприятий, вместе ищем решение». По аналогии с практикой ротации руководителей в масштабах всего «МОЭК» филиал практикует взаимозаменяемость директоров предприятий и даже обмен опытом начальников участка. «Это своеобразные стажировки, каждому есть чему поучиться у «соседей», – уверен Олег Николаевич. И только так можно стать действительно хорошим руководителем – соединяя теоретические знания и собственный практический опыт, используя лучшие решения, найденные всем коллективом.

Типичным примером руководителя нового типа, по мнению руководства филиала, может служить Дмитрий Мощный, директор предприятия № 6.



Дмитрий Мощный, директор предприятия «Солнцево», начал свою карьеру в теплоэнергетике с должности слесаря

Свою трудовую деятельность в московской теплоэнергетике Дмитрий начал в 1995 году. После окончания экономико-энергетического колледжа и службы в армии он пришел работать слесарем в ГУП «Мостеплоэнерго». В 2003 году переведен на должность старшего мастера на строящуюся ГТ ТЭС «Терешково», потом руководил ремонтной службой станции. В 2006 году, при создании восьмого филиала, был назначен главным инженером предприятия № 8. Без отрыва от работы Дмитрий получил высшее профильное образование и с 2013 года возглавляет предприятие № 6.

«Солнцево» – очень ответственный участок, – рассказывает Виктор Зубов. – Часть сетей осталась здесь с 70-х годов, другая часть – новые теплопроводы, проложенные уже после присоединения района к Москве, ровесники массовой жилой застройки 2015 года. Поэтому



13

источников тепла: ТЭЦ-25, РТС «Внуково», РТС «Терешково», РТС «Переделкино», РТС «Солнцево», РТС «Крылатское», РТС «Рублево», РТС «Кунцево», КТС-58, КТС-11, 11А, КТС-24, КТС-26, МК «Толстопальцево»

1625 км

тепловых сетей и тепловых вводов

825

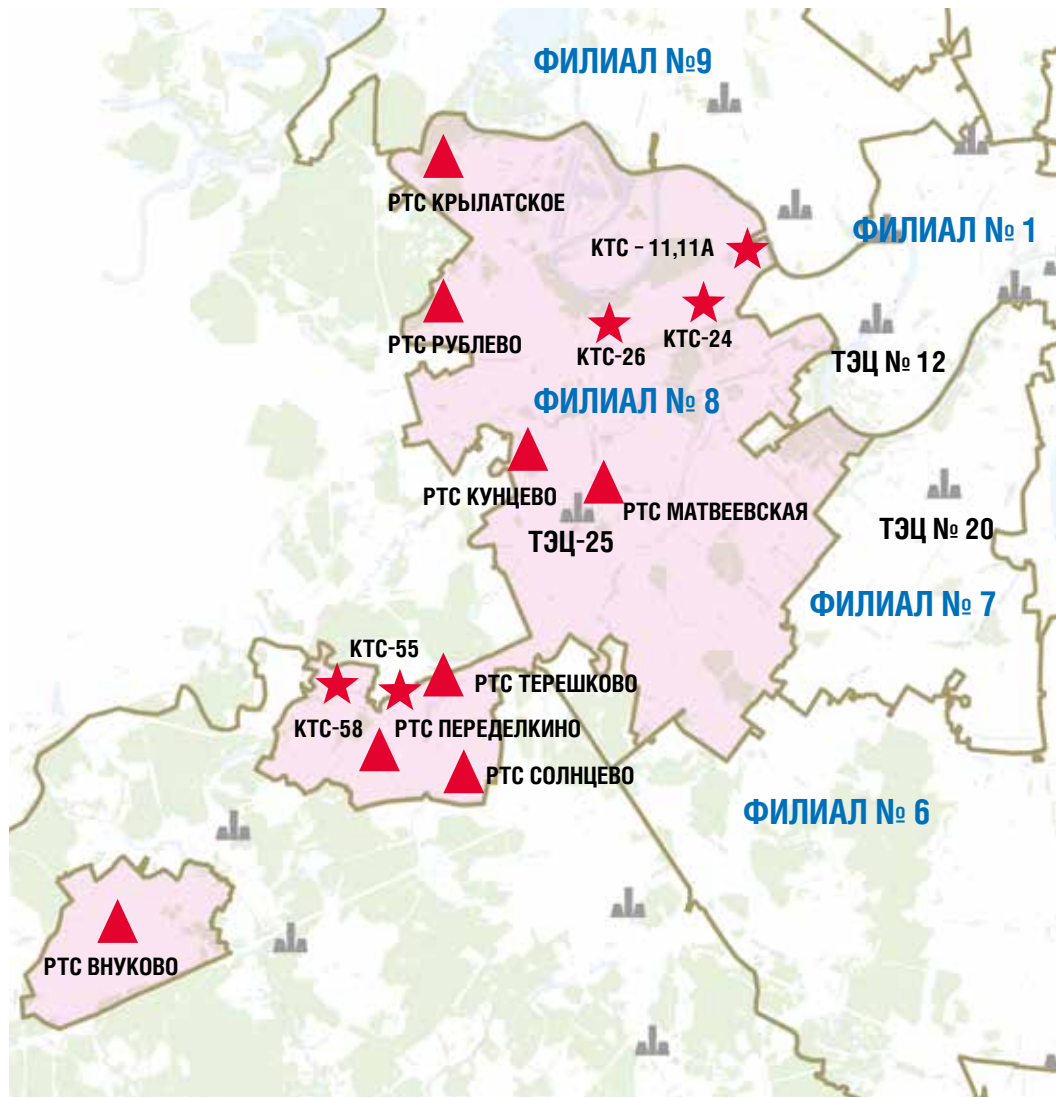
тепловых пунктов

6498 зданий,

в том числе

2940

жилых домов



му руководить здесь непросто – не упускать из поля зрения «историческое наследие» и уметь использовать передовые технологии при обслуживании новых сетей. Дмитрий – пример для всей молодежи нашего филиала: если ты активен, хочешь развиваться вместе с компанией – мы рады предоставить тебе все возможности для роста».

ЖЕНСКИЙ ПОДХОД

Женщины в мужском коллективе – особая тема для энергетической компании, считает исполнительный директор Олег Кузьмин. Суровые будни вполне по плечу представительницам прекрасной половины человечества. Более того, без их аккуратности, скрупулезности, точности, ответственности работать было бы намного сложнее. «Конечно, 80% дам работает у нас в аппарате управления, но есть женщины и в производственных подразделениях (например, все машинисты котлов и начальники смен на РТС), и одна из них даже возглавляет предприятие. «Пользуясь случаем, хочу ее поблагодарить – она уверенно руководит своим мужским коллективом», – говорит директор филиала.



Елена Трушина: «В теплоэнергетике не место сюрпризам!»

Елена Игоревна Трушина, директор предприятия № 2 «Раменки» Филиала № 8 ПАО «МОЭК», всю свою трудовую жизнь посвятила теплоэнергетическому комплексу нашего города. Окончив в 1983 году Московский инженерно-строительный институт им. В.В. Куйбышева по специальности «Техническая эксплуатация зданий, сооружений и автоматических систем», по распределению попала в городское специализированное объединение «Мосинжремонт» (организационно-правовой

предшественник ПАО «МОЭК») и приступила к работе мастером. С 2003 года она – главный инженер, с 2008-го – директор предприятия «Раменки».

Несмотря на название, сейчас в ведении предприятия находится территория трех городских управ. Помимо Раменок обслуживаются еще районы Тропарево-Никулино и Проспект Вернадского – а это более 200 центральных и индивидуальных тепловых пунктов на территории от МКАДа до Третьего транспортного кольца. Большинство потребителей услуг – жилые дома и социальная сфера. Но техническое обеспечение исправной работы оборудования на участках – не единственный сектор, требующий внимания руководителя.

Говоря о характере стоящих перед директором задач, Елена Игоревна называет кадровую составляющую как основу всей успешной работы предприятия. Привлечение и обучение новых сотрудников, регулярная проверка их знаний и профессиональное развитие – в числе важнейших приоритетов. Средний возраст сотрудников по эксплуатации составляет около 50 лет, отмечает она, и даже учитывая повышение пенсионного возраста, должна готовиться достойная смена.

Производственная сфера – традиционно мужская епархия, но особых трудностей в руководстве коллективом Елена Трушина никогда не испытывала. По ее мнению, женщины, как правило, более ответственны, требовательны, и при этом способны проявлять большую гибкость в отношениях с персоналом: «Когда я начинала в 1983 году, у нас было много женщин-мастеров, и действительно, ведение документации, соблюдение общего порядка в делах – это у женщин получалось лучше, им это легче давалось, чем мужчинам. Потому что, наверно, у женщин более скрупулезный подход».

Скрупулезный, системный подход также лежит в основе организации работы предприятия, поэтому о наиболее запомнившихся, неожиданных случаях за время своего руководства Елена Трушина отвечает однозначно: в теплоэнергетике не место сюрпризам!

«Особых неожиданностей у нас нет, все ремонты, все работы – запланированы. Ты все равно заранее продумываешь, когда, где и что необходимо поменять, чтобы избежать аварийных ситуаций, ведь мы работаем именно на их профилактику, – подчеркивает Елена Трушина. – По моему глубокому убеждению, ничего экстраординарного в нашей отрасли допустить нельзя – здесь, повторюсь, никаких неожиданностей быть не должно. Наоборот, все

должно быть спланировано, спрогнозировано и заранее отремонтировано».

ТОЧНЫЙ РАСЧЕТ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Деятельность производственно-технического отдела – настоящее воплощение точного расчета, аккуратности и ответственности. Весь коллектив ПТО в восьмом филиале – конечно, женщины. Начальник ПТО Ольга Щипкова начинала работать в проектно-институте, проектировала сети, станции, котельные. А потом сменила поле деятельности на более практическое... «С тех пор как я пришла в 2002-м в «Мостеплоэнерго», я пережила здесь все реорганизации – и создание «МОЭК» в 2005-м, и образование филиала в 2006-м, – рассказывает Ольга Юрьевна. – И здесь я принимаю участие в эксплуатации нескольких объектов, которые сама когда-то проектировала, – например МК «Толстопальцево». Естественно, отношение к таким объектам особое: вспоминаешь и особенности проектирования, и строительство, и свою молодость...»



Ольга Щипкова: «Вся моя жизнь связана с энергетикой»

Заместитель начальника отдела – Ольга Коркина – представитель другого поколения. И ее путь в энергетику выглядит немного иначе. Ольга пришла работать в «МОЭК» в 1994 году оператором теплового пункта. Все производственные процессы прошла «с земли», окончила Всесоюзный заочный открытый университет по специальности «Экономика управления топливной энергетикой» – и в 2005 году ей предложили работу в ПТО. «Олю привел в «МОЭК» отец, который до сих пор работает на одном из наших предприятий. Можно сказать – она член энергетической династии. К нам она попала инженером первой категории и достаточно быстро доросла до должности заместителя начальника отдела, – рассказывает Ольга Щипкова. – Казалось бы – все уже изучено, но Ольга продолжает учиться. Я рада, что у меня подрастает такой надежный и квалифицированный преемник».

Работа производственно-технического отдела – фактически аналитическая, считает Ольга Коркина. «И если бы я не знала, как устроены РТС, ЦТП, теплосети, – мне было бы гораздо труднее, – говорит она. – Я люблю свою работу и горжусь ею. Энергетик – это одна из тех профессий, где ты видишь и чувствуешь плоды своего труда. Ты приносишь реальную пользу, и ее можно буквально потрогать – ощутить тепло батареи или подставить пальцы под теплую струю воды, вернувшись домой зимним вечером».



Ольга Коркина: «Я пришла на тепловой пункт в 18 лет. Мне повезло: я сразу попала в нужное место, и временная работа стала призванием»

РАДИ МОСКВИЧЕЙ

В зоне ответственности «восьмерки» – 12 музеев (в том числе Центральный музей Великой Отечественной войны), 34 вуза (МГУ, Высшая школа экономики, МГИМО, Академия ФСБ и другие), больше 130 лечебных учреждений... Наука, культура, здравоохранение, уют в квартирах и комфорт в школах и детских садах, удобство авиапутешественников и пассажиров железной дороги – все это зависит от наших коллег из восьмого филиала.

Главное учебное заведение страны – Московский государственный университет имени Ломоносова – это фактически город в городе. По его территории проложено почти 23 км тепловых сетей. В круглосуточном режиме тепло в учебных корпусах, общежитиях, библиотеках, столовых, лечебном центре поддерживает бригада Николая Шамаева.



Обеспечить тепло в любую погоду: на фото слесарь Олег Зубарь, бригадир Юрий Анискевич, слесарь Евгений Рудаметов, мастер Николай Шамаев, слесарь Владимир Щербаков

РТС «Внуково» была построена и введена в эксплуатацию в 1992 году. Станция отвечает за отопление и горячее водоснабжение международного аэропорта и поселков Внуково, Марушкино, Изварино, новый ЖК «Самолет 2016». Наверное, самолет сможет взлететь и без горячей воды, но вот пилотам и экипажам лучше все же отдыхать в теплых помещениях, да и пассажиры предпочитают ждать вылета в комфортных условиях.



Тепло жителей и комфорт авиапассажиров обеспечивает РТС «Внуково». На фото: электромонтер Владимир Бочаров, начальник станции Александр Клюев, слесарь КИПиА и АСУ ТП Николай Куприенко



Начальник РТС «Внуково» Александр КЛЮЕВ:

В зоне нашей ответственности находится международный аэропорт Внуково, в который очень часто прилетают первые лица других государств, различные делегации, самолеты взлетают и садятся постоянно. Летное поле находится так близко к нашей станции, что мы имеем возможность оценить мощь этих машин – они кажутся огромными. И когда подумаешь, что благодаря нашей работе тысячи людей отправляются в дальние страны и возвращаются домой, испытываешь чувство гордости.

ОТ ИДЕЙ К ЛУЧШИМ РЕЗУЛЬТАТАМ

За два неполных года работы проект «Эффективность» принес подтвержденный экономический эффект в размере 2,8 млрд руб. (и еще столько же в копилку эффективности добавляют проекты, находящиеся в реализации), в общей сложности было подано около 700 предложений по улучшению деятельности компании



Программа стартовала в «МОЭК» в декабре 2016 года. Ее инициатором выступил управляющий директор Денис Башук, целью было вовлечение всех сотрудников в активный поиск лучших решений для развития компании. Настало время подвести некоторые итоги. Всего реализовано 40 проектов, более 200 находятся в стадии реализации и около 300 проходят согласование в профильных подразделениях компании. Более ста проектов, по итогам рассмотрения, возвращены на дополнительную проработку.

БОЛЬШЕ УЧАСТНИКОВ – БОЛЬШЕ ИДЕЙ

Потенциал проекта огромен, и останавливаться на достигнутом рано. Одной из важнейших задач команды проекта «Эффективность» остается вовлечение в процесс непрерывных улучшений все большего количества сотрудников компании.



Станислав МАРЖОХОВ:
В настоящее время взят курс на массовую вовлеченность сотрудников компании в проект «Эффективность». В январе 2019 года расширен приказ о подаче инициатив сотрудниками «МОЭК». Если раньше подавать инициативы было обязан-

ностью топ-менеджеров Аппарата управления, исполнительных директоров и главных инженеров филиалов, то теперь в этот перечень включены руководители предприятий, руководители служб, управлений и начальники отделов Аппарата управления. Каждый руководитель должен думать о том, как снизить потери рабочего времени, финансовые затраты своего подразделения и компании в целом. Руководству не известны абсолютно все проблемы, и любые усилия без поддержки большого количества сотрудников малоэффективны.

ТРАНСФОРМАЦИЯ ПРОЕКТА

Проект «Эффективность» имеет конечную цель – к 2021 году выйти на фиксированное количество ежегодно подаваемых идей (не менее 2 тыс. проектов), положительно влияющих на экономический эффект и условия труда. В направлении достижения заданных показателей и развивается проект. За время его существования менялись требования как к количеству участников, подающих инициативы, так и к прохождению стадий жизненного цикла самих инициатив. Так, если в 2017 году достаточно было просто занести инициативу на внутренний портал, и долг перед Обществом считался исполненным, то в 2018 году уже требовалось обеспечить согласование инициатив, доведе-

ти инициативу до утверждения Управляющим комитетом по стратегии и эффективности. Такие требования являются не только следствием развития проекта, но и сознательным фокусированием усилий участников на межфункциональном взаимодействии через процесс согласования.



Вадим ЛАРИОНОВ,
руководитель проектов:
Чтобы по закону диалектики количество идей перешло в качество, требуется время. И это время можно существенно сократить, если взять на вооружение уже опробованные десятилетиями лучшие практики – методы улучшения деятельности, среди которых хорошо зарекомендовали себя принципы реинжиниринга, ТРИЗ (Теория решения изобретательских задач), инструменты и философия бережливого производства. Все уже придумано, остается только взять эти методики на вооружение и вывести компанию на следующий уровень.

Для пропаганды лучшего опыта команда проекта «Эффективность» планирует запустить серию обучающих программ, объединяющих единомышленников вокруг поиска потерь и генерирования способов решения обозначенных проблем. Используя заданные алгоритмы, мы будем адаптировать их

к практике «МОЭК» и развивать в нужном нам направлении.

И наша амбициозная цель – на базе полученного от применения лучших практик опыта создать собственную систему повышения эффективности – Производственную систему «МОЭК», в которой найденная проблема рассматривается как потенциал для развития компании: от проблемы к идеям, от идей – к проектам, от проектов – к эффектам.

Следующим шагом в оценке показателей эффективности будет завершение реализации инициатив. На текущий момент за счет проделанной работы наблюдается постепенный переход от количественных показателей к качественным. В перспективе планируется трансформация проекта с концентрацией усилий на инициативах, не требующих значительных затрат, с наибольшими эффектами, например, таких как инициатива Производственного управления «Сокращение покупки тепловой энергии за счет переключения нагрузки между источниками теплоснабжения».

Станислав МАРЖОХОВ, начальник Управления стратегии:

Наиболее актуальной задачей проекта «Эффективность» является сокращение времени и этапов согласования и скорейшее внедрение одобренных идей в производство. Нужно, с одной стороны, генериро-



ЭФФЕКТИВНОСТЬ С ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ТОЧКИ ЗРЕНИЯ

Технический блок, реализующий проекты по повышению производственной эффективности, является одним из ключевых участников проекта. Его сотрудниками подано более половины всех инициатив проекта «Эффективность», реализовано несколько десятков инициатив с ожидаемым экономическим эффектом более 1 млрд руб.

ДОХОДНЫЕ ДОГОВОРЫ

С началом внедрения в компании проекта «Эффективность» организована масштабная работа по привлечению дополнительных доходов за счет оказания услуг для сторонних организаций – работы по техническому обслуживанию, ремонту оборудования тепловых пунктов и трубопроводов тепловых сетей, проведение гидравлических испытаний и диагностики трубопроводов и многое другое. Важной частью на стадии подготовки проекта стали подробный пере-

чень услуг по доходным договорам и разработка соответствующего прейскуранта. Годовой эффект от реализации всех этих мероприятий за период 2016–2018 гг. составил около 1,2 млрд руб.

В процессе дальнейшей реализации проекта планируется не только интенсифицировать темпы привлечения дополнительных клиентов, но также расширять и диверсифицировать перечень оказываемых услуг.



Роман КОРОВИН,
заместитель
главного инженера
по магистральным
тепловым сетям:

До внедрения проекта «Эффективность» в «МОЭК» отсутствовал комплексный проект по привлечению дополнительных доходов. В целях повышения операционной деятельности удалось запустить инициативу по доходным до-

говорам, систематизировать и синхронизировать мероприятия, которые наша компания может предложить сторонним организациям вне рамок основной деятельности, и – что наиболее важно – получить бесценный опыт оказания подобных услуг для последующего наращивания доходов.

ФОРМИРОВАНИЕ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО БАЛАНСА СИСТЕМЫ ТЕПЛОСНАБЖЕНИЯ

Основными показателями, характеризующими эффективность системы транспорта тепловой энергии, являются потери тепловой энергии и теплоносителя. Для выявления сверхнормативных потерь и причин их возникновения в «МОЭК» проводится работа по ежемесячному формированию технологического баланса: определяются небалансные объекты, проводятся комиссионные обследования, устраняются основные причины нерациональных потерь. Результаты работ анализируются и рассматриваются

коллективно на заседаниях Управляющего комитета по балансам. Эффект от этих мероприятий за два года превысил 0,5 млрд руб.

Роман КОРОВИН, заместитель главного инженера по магистральным тепловым сетям:

Технологический баланс – это инструмент, позволяющий нам оперативно реагировать и устранять различного рода нарушения и проблемы, снижающие эффективность передачи тепловой энергии. Причины небалансов весьма разнообразны и требуют частую индивидуального подхода. В связи с этим в формировании технологического баланса целесообразно задействовать специалистов всех уровней, от инженерно-технических работников предприятий и филиалов до специалистов Аппарата управления. Привлечение большого числа специалистов позволяет нам получить наиболее объективную картину причин сверхнормативных потерь.



вать новые идеи, превращая их в проекты, с другой стороны, масштабировать ранее успешно реализованные проекты в целях достижения общего эффекта.

Одной из наших новых глобальных целей является внедрение в компании системы проектного управления, которая подразумевает формирование единого центра, ответственного за агрегацию абсолютно всех проектов Общества на базе платформы проекта «Эффективность». Так мы сможем оптимально распределить ресурсы компании, выделенные для реализации проектной деятельности, а также получим возможность определять взаимосвязь между инициативами с целью совершенствования идей и достижения различного рода синергетических эффектов.

К НОВОЙ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЕ

Цель проекта «Эффективность» – не только привлечение дополнительных доходов и развитие производства, но и создание принципиально новой корпоративной культуры. Ее главными признаками являются желание каждого сотрудника улучшить свой рабочий процесс, рабочее место, условия труда – и при этом он не ограничивается критикой, а предлагает конкретные решения проблем, знает, как это сделать, и обладает достаточными навыками и ресурсами. В свою очередь руководители всех уровней поддерживают эти инициативы, помогают добиться их реализации.

Основой этих глобальных изменений должна стать модель поведения лидеров и вовлеченных сотрудников, которые способны критически оценить привычный способ работы и проявить активность в предложении и реализации идей. Не секрет, что в большинстве случаев избавиться от проблем можно в месте их возникновения, и лучшие решения рождаются при обсуждении «узких

мест» и идей с коллективом, со смежными подразделениями, при организации командного решения проблем.



Зоя КУДРЯ, начальник Управления по работе с персоналом:

Проект «Эффективность» направлен на формирование культуры кросс-функциональной коммуникации, что, безусловно, является для нас зоной внимания. Коммуникации со смежными подразделениями, выстроенные при работе над проектом, имеют большое значение и при выполнении ежедневных задач.

Еще одним положительным эффектом проекта является развитие участников по профессиональным и корпоративным компетенциям в реальных условиях. Общеизвестно, что подобный формат является одним из наиболее эффективных методов обучения и развития сотрудников и используется как «лучшая практика» в больших компаниях.

ТВОЙ ЛИЧНЫЙ ВКЛАД

Сегодня в проекте «Эффективность» может принять участие каждый. В компании создан механизм, подхватывающий любые идеи и доводящий их до момента получения эффекта и обеспечивающий получение вознаграждения всем участникам проекта. Управляющий директор Денис Башук приглашает каждого из нас присоединиться к процессу повышения эффективности компании «МОЭК» и внести личный вклад в общее дело, оставив свой след в истории проекта «Эффективность» и развитии столичного теплоснабжения.

Подготовили Галина МАНСУРОВА, Артем РАФАЛЬСКИЙ, Дмитрий КАКАБАДЗЕ

НОВЫЙ ОНЛАЙН-ИНСТРУМЕНТ ДЛЯ ОБЩЕНИЯ С ПОТРЕБИТЕЛЯМИ

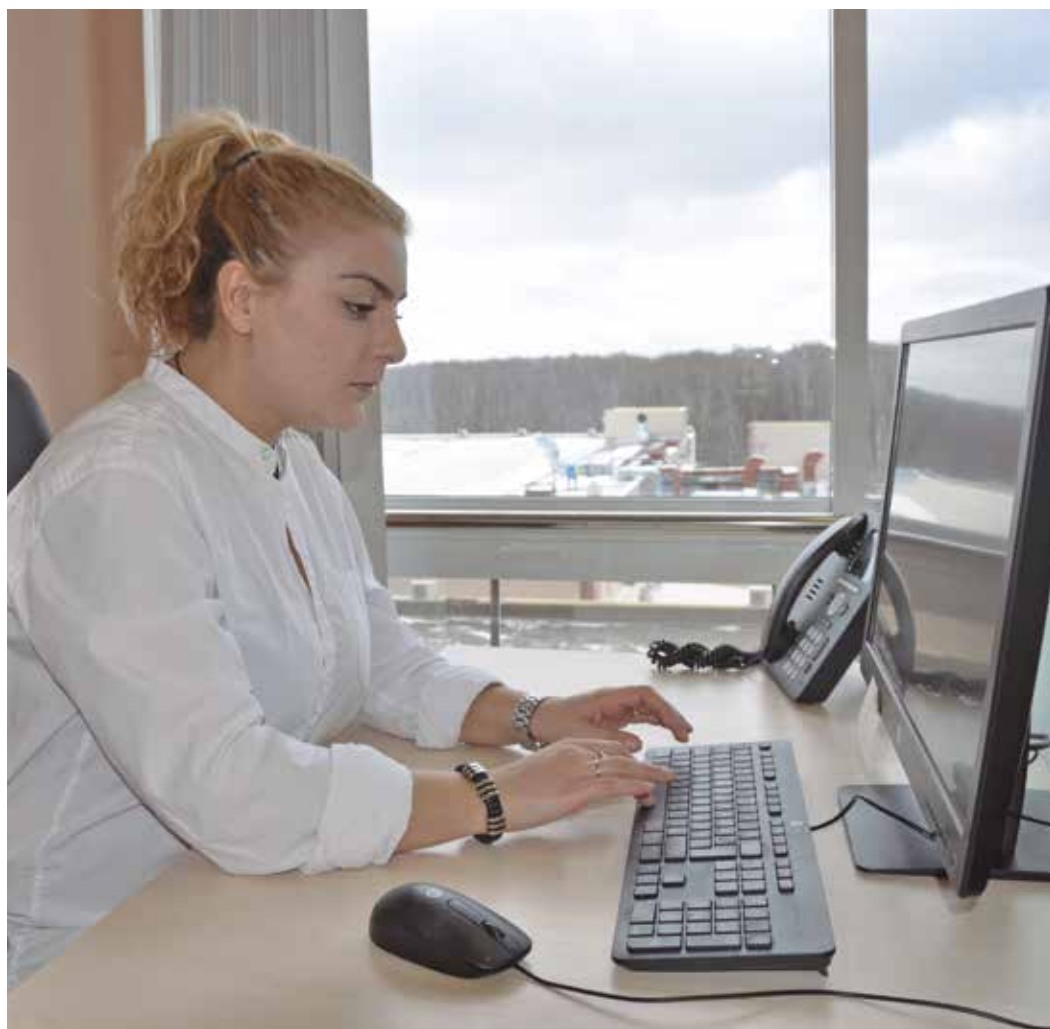
На портале «МОЭК-Онлайн» запущен в работу интерактивный онлайн-чат. Он стал еще одним каналом общения с клиентами в дополнение к имеющимся формам обратной связи

Посетители сайта могут обратиться в чат и получить ответ на свой вопрос в оперативном режиме. При этом оператор Контакт-центра сумеет предоставить более полную информацию, чем при запросе по телефону, к тому же в удобном письменном виде. Если посетитель сайта в начале диалога укажет контакты, то даже в случае обрыва связи ему будет направлен ответ на обращение по электронной почте.

За месяц работы онлайн-консультанта поступило 204 обращения, среднее время закрытия диалога и решения вопроса составляет 1–2 минуты. Наиболее популярные темы запросов – «Правила расчетов», «Переход на прямые договоры», «Передача показаний приборов учета», «Отсутствие отопления и горячего водоснабжения» и «График отключения горячей воды».

«Внедрение онлайн-консультанта – один из элементов работы по развитию клиентоориентированности нашей компании. Теперь потребителю не обязательно звонить на горячую линию. Если вопрос требует получения дополнительной информации, специалист уточнит ее в профильной службе и в течение короткого времени направит ответ в чате. Ответ предоставляется оперативно, по сложным вопросам – максимум в течение 5 минут. Со временем планируется расширить работу интерактивного чата и на основной сайт ПАО «МОЭК», – отметила начальник отдела по работе с интерактивными обращениями Объединенного контакт-центра Ольга Лебедева.

Подготовила Елена АКЧУРИНА



ПЕРЕКЛЮЧЕНИЯ ЗОН ТЕПЛОСНАБЖЕНИЯ НА ТЭЦ

Эффективность системы теплоснабжения напрямую зависит от схемных решений и организации режимов работы источников теплоснабжения и тепловых сетей. Специалисты технического блока на постоянной основе проводят итерационные гидравлические расчеты для выявления дополнительных возможностей переключения тепловых нагрузок локальных зон теплоснабжения котельных на ТЭЦ.

Достижимый при этом эффект носит комплексный характер: для «МОЭК» – это сокращение затрат на покупку тепловой энергии за счет разницы тарифов, установленных для котельных и ТЭЦ, для «Мосэнерго» – сокращение расходов топлива за счет увеличения доли комбинированной выработки электрической энергии на базе теплового потребления.

За 2017–18 годы эффект от этих беззатратных инициатив для ПАО «МОЭК» превысил 108 млн руб.



Алексей ДЫСКИН, начальник Производственного управления:

Всего с момента вхождения «МОЭК» в группу «Газпром энергохолдинг» переключены зоны теплоснабжения 10 крупных тепловых станций и 35 малых котельных с суммарной тепловой нагрузкой более 1300 Гкал/ч. Также ежегодно в летний период осуществляется переключение зон 26 котельных с суммарной нагрузкой ГВС около 400 Гкал/ч. Все эти мероприятия позволили достичь экономии топлива в системе «ТЭЦ – котельная» на уровне 500 млн м³ газа в год и, соответственно, улучшить экологическую обстановку столицы. Кроме того, запланировано переключение нескольких зон теплоснабжения, которые мы будем реализовывать в ближайшем будущем.

РЕНОВАЦИЯ ТЕПЛОВЫХ СЕТЕЙ

Механизм реновации предусматривает проведение комплекса мероприятий, направ-



ленных на повышение надежности и продление остаточного срока службы трубопровода. Корректирующие мероприятия выполняются силами экспертов специализированной организации и включают диагностику технического состояния, локально-вставочный ремонт, а также частичную реконструкцию трубопровода.

В условиях дефицита финансирования реновация (в отличие от традиционной реконструкции трубопроводов) позволяет высвободить инвестиции, которые впоследствии можно направить на реализацию дополнительных инвестиционных проектов. В 2018 году запущен пилотный проект по

реновации тепловых сетей с плановым объемом высвобождаемых инвестиций 19 млн руб. В дальнейшем планируется реализация целевой программы по реновации тепловых сетей. Запланированный на 2019 год объем высвобождаемых инвестиций составляет более 1 млрд руб.



Сергей КРОХИН, заместитель главного инженера по тепловым сетям и тепловым пунктам:

Реновация тепловых сетей – это способ повышения эффективности использования капитальных вложений в условиях их дефицита. Благодаря разработанному механизму мы можем точно проводить работы на линейных объектах, в тех местах, где это необходимо, улучшая при этом надежность всего объекта в целом. Указанный механизм после его апробации возможно распространить и за рамки нашей компании, например, для начала – в группе компаний «ГЭХ».

ТРУД ПОД ОХРАНОЙ

КУЛЬТУРА БЕЗОПАСНОСТИ КАК ЭЛЕМЕНТ
КОЛЛЕКТИВНОЙ ЭТИКИ

В рамках проекта «Школа корпоративной безопасности» в «МОЭК» стартовал новый курс «Энергия безопасности», ориентированный на всех без исключения сотрудников. Курс является логическим продолжением двух предыдущих этапов, предназначенных для руководителей всех уровней

Основная задача курса – развитие осознанного отношения каждого к безопасности на рабочем месте и в повседневной жизни. Многолетние исследования показывают: склонность человека к безопасному (или небезопасному) поведению определяется в первую очередь его личными качествами. Торопливость, невнимательность, неаккуратность – те черты характера, которые зачастую являются причиной получения микротравм и травм в быту и на работе. Поэтому соблюдение норм безопасности не стоит оставлять исключительно подсознанию. Новый курс охраны труда призван акцентировать внимание людей на безопасном поведении при выполнении любых действий – начиная от приготовления горячего чая, перехода проезжей части до выполнения самых сложных задач в рамках рабочего процесса.

Пилотной площадкой вновь был выбран Филиал № 9. Обучение сотрудников проходит в формате учебной сессии, на которой рассматриваются и поднимаются самые сложные, «неудобные», спорные вопросы, задается домашнее задание.

Мы искренне верим, что участие в занятиях и учебных сессиях проекта «Школа корпоративной безопасности» поможет каждому взглянуть на вопросы охраны труда под другим углом, ведь безопасность – и наша, и окружающих – напрямую зависит от нас самих.

Будьте внимательны, берегите себя!

Подготовили Юлия ЗАХАРОВА,
Александра РЯЗАНОВА

В 2015 году в «МОЭК» была начата реализация курса «Культура безопасности», который к 2019 году перерос в глобальный проект «Школа корпоративной безопасности».

Самый первый курс проекта – «Лидерство в производственной безопасности» – ориентирован на руководителей компании и направлен на повышение ответственности руководителя перед работниками в области охраны труда. В рамках этого курса к 2018 году прошли обучение 190 руководителей разного уровня.

Курс «Культура безопасности» ориентирован уже на руководителей линейного уровня и включает в себя два раздела – «Управление рисками в области охраны труда» и «Поведенческие аудиты безопасности». Его основная цель – максимальное вовлечение линейных руководителей и специалистов в процесс выявления и устранения рисков, которые могут привести к получению травмы, воспитание равнодушного отношения к любым нарушениям в этой области. На данный момент обучение по этому курсу прошли 830 наших коллег.

Третий курс – «Энергия безопасности» – запущен в прошлом году и призван охватить буквально всех сотрудников «МОЭК» и акцентировать внимание каждого на вопросах безопасного поведения и на работе, и в быту.

СПАСАТЕЛИ ПО ДОБРОЙ ВОЛЕ

Герои нашего сегодняшнего рассказа – главный специалист отдела информационного взаимодействия и бытовой деятельности Филиала № 11 Дмитрий Завражин и его коллега, ведущий инженер Николай Сверчков. И речь на этот раз пойдет не о работе в «МОЭК», которой товарищи отдают много времени и сил, а о другой стороне их повседневной жизни – деятельности общественного поисково-спасательного отряда «СпасРезерв».



Дмитрий Завражин. Тушение пожара на складе бытовой химии

Отряд «СпасРезерв» основан в 2007 году, его учредители – Московское городское отделение Всероссийского студенческого корпуса спасателей и Московская служба спасения. Отряд состоит исключительно из добровольцев, которые работают на общественных началах, в свободное от основной работы время, как правило – по выходным и праздничным дням.

В «СпасРезерв», рассказывает Дмитрий Завражин, он попал по большому счету случайно. Было желание получить дополнительную специальность, чтобы развить какие-то новые навыки. Наиболее интересным показался промышленный альпинизм, и в поисках подходящей программы обучения обнаружили курсы спасателей в московском Учебно-методическом центре по ГО и ЧС. Отучился, освоил базовую профессию спасателя, потом отдельно аттестовался на промышленного альпиниста, пожарного, газодымозащитника...

ОБРАЗ ЖИЗНИ

Дмитрий состоит в отряде с сентября 2011 года и сейчас работает в должности старшего дежурного смены. У него сложился костяк своей команды – люди, с которыми он уже не первый год постоянно заступает на дежурство. Помимо самого Дмитрия, в смене еще 5 человек: водитель, альпинист, специалист по оказанию первой помощи и два бойца общего назначения. В смене Дмитрия – 6 человек, в том числе две девушки. Основные требования к спасателям-добровольцам – российское гражданство, возраст от 18 лет, обязательная подготовка, аттестация для проведения аварийно-спасательных работ и любой спасательной деятельности.

Подготовка и опыт дают гораздо больше, чем просто некий набор функциональных навыков, уверен Дмитрий Завражин. Они влияют на вашу жизнь, делают вас более собранными и ответственными. Вообще, для спасателей, в том числе и добровольных, их профессия со временем становится частью повседневной жизни: «Мы остаемся спасателями и вне смены. Бывает, едешь в метро, видишь, человеку стало плохо... Или же при ДТП – ни один из бойцов отряда не проедет мимо, обязательно остановится, вызовет нужные службы, окажет грамотную помощь до их приезда».

Хобби? Удовольствие? Образ жизни? Судя по всему – все сразу, ведь именно эти слова используют для описания своей мотивации и другие участники отряда. Кто-то вышивает крестиком, кто-то играет в компьютерные игры, а эти ребята проводят свободное время именно так. И именно это объединяет в одной смене таких разных людей. «Со мной на дежурство выходят главный бухгалтер, инженер по установке рекламных конструкций, оператор беспилотного летательного аппарата, генеральный директор инвестиционной компании и педагог», – рассказывает Дмитрий.

«При этом основная работа – это приоритет, это наш хлеб, и даже если где-то случается ЧП, мы не должны все бросать и ехать на вызов. Спасательный отряд – исключительно в нерабочее время. Бывает, что приходится выйти на основную работу в выходные, тогда смена уходит на второй план и нас замещают товарищи по отряду», – говорит Дмитрий.

Среди наиболее крупных аварийных и спасательных операций, где принимали участие в том числе и ребята из команды Дмитрия, – теракт в аэропорту Домодедово, авария на перегоне метро между станциями «Парк Победы» и «Славянский бульвар», пожар в библиотеке ИНИОН РАН, – и это только те, что на слуху. Отряд «СпасРезерв» принимает участие в ликвидации практически всех масштабных ЧС, о которых мы слышим в новостях. Их обязанности на вызовах – содействие профессиональным спасательным отрядам. Добровольцы – второй эшелон, они на подхвате.

ЭНТУЗИАЗМ И НАСУЩНОЕ

По последней статистике, за минувшие три года «СпасРезерв» совершил более четырех тысяч боевых выездов. Для отряда общей численностью около 270 человек это не так много, поскольку смены выходят на дежурные сутки раз в месяц. И за эти сутки всегда идет борьба! Борьба в хорошем смысле слова, потому что все 270 человек в течение одного месяца не успевают попасть на дежурство – они составляют график больше чем за 2

месяца до выхода. «Такое вот у нас собрание единомышленников, – резюмирует Дмитрий Завражин. – Единственное, чем можно накачать этих людей, – не пустить на смену, не дать возможность получить свою «дозу» драйва».

Готовность работать на энтузиазме подтверждает и такой пример: в отряде есть необходимый минимум оборудования, который приобретается спонсорами, но участники повышают уровень укомплектованности и за свой счет. Боевая пожарная одежда – 20 тысяч рублей, каска – 10 тысяч, альпинистское снаряжение и прочие «мелочи» вроде фонарей, топоров, перчаток – в общей сложности стоимость экипировки добровольца может достигать 200 тысяч рублей. «Если бы у нас был пятачок, где бы мы могли вечером ремонтировать свою Газель, – это было бы просто счастье. Запчасти и инструменты у нас свои, было бы где просто поставить машину – чтобы был свет, крыша над головой, – было бы здорово!»

НОВЫЙ ДОБРОВОЛЕЦ

Идея волонтерства и участия в добровольном спасательном отряде находит отклик в сердцах многих людей, и это можно заметить даже на примере отдела, где работает Дмитрий Завражин. Его коллега, ведущий инженер отдела информационного взаимодействия и бытовой деятельности Николай Сверчков совсем недавно пришел работать в «МОЭК» – можно сказать, благодаря «СпасРезерву», где он познакомился с Дмитрием, от которого и узнал об открытой в филиале вакансии по его основному профилю.

«Некоторое время назад у меня появился новый сосед по дому. Мы начали общаться, и среди прочего оказалось, что он состоит в «СпасРезерве», – рассказывает Николай. – К нему приезжали друзья по отряду, и я увидел, что это, без преувеличения, одна большая семья – их сплоченность, атмосфера в коллективе... Мне всегда хотелось помогать людям – это приносит душевное удовлетворение и положительные эмоции. Я проникся этим духом и решил вступить в отряд».

В январе Николай поступил на курсы в Учебно-методический центр ГО и ЧС и сейчас проходит первоначальную подготовку спасателя, сдает промежуточные зачеты и готовится к внутренним экзаменам. За время учебы, которая проходит в заочно-вечерней форме, он уже принял участие в трех «боевых» сменах, в том числе в смене Завражина, и дальнейшее свое будущее видит в «жизни в двух мирах», в гармоничном сочетании первой и второй своей работы, на каждой из которых Николай Сверчков чувствует себя на своем месте.

Подготовил Денис КРИКУН



Николай Сверчков: зачет по пожарной технике успешно сдан!