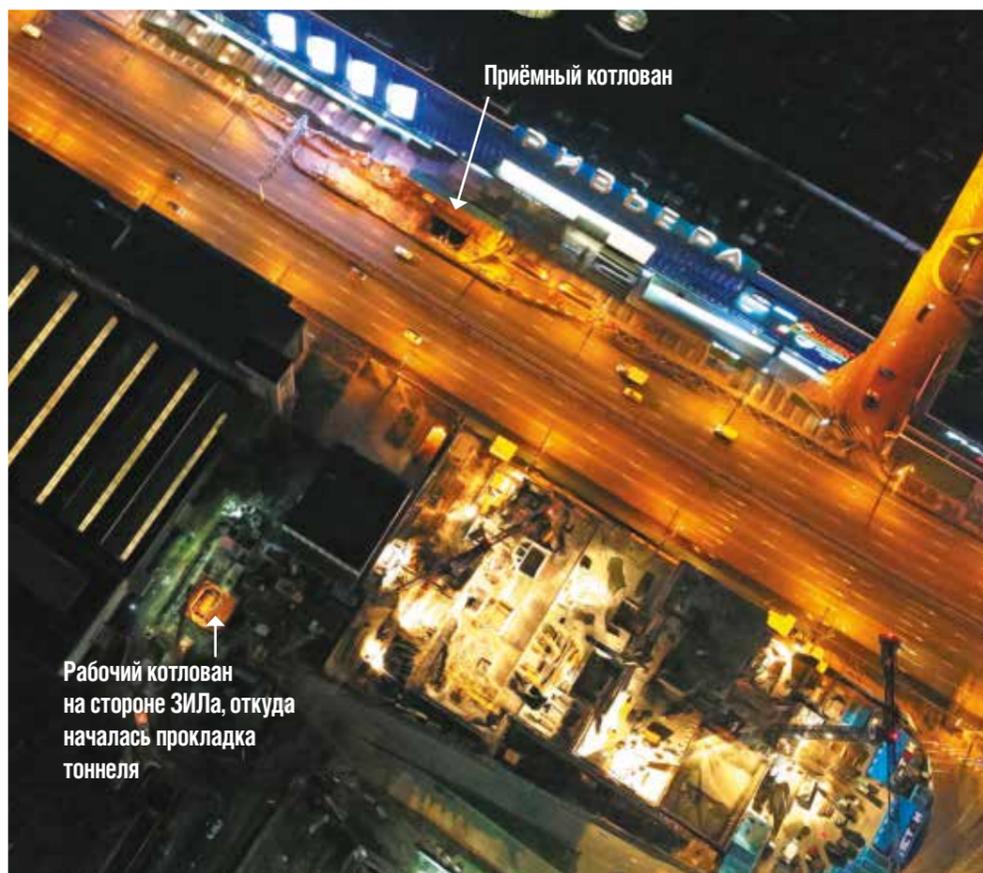


## ТЕПЛО ДЛЯ ЗИЛА

### «МОЭК» завершает важный для города большой проект по обеспечению теплом реконструируемой территории завода ЗИЛ

Пройден очередной, технологически сложный этап работ по прокладке трубопровода под Третьим транспортным кольцом для снабжения теплом микрорайона ЗИЛ. Конечная цель проекта, в рамках которого проводились эти работы, – подключение потребителей на реконструируемой территории Завода им. И.А. Лихачёва к магистральной сети теплоснабжения от ТЭЦ-9 ПАО «Мосэнерго». Также проведены гидравлические испытания, подтвердившие готовность системы к подаче теплоносителя.



Проект развития системы теплоснабжения территории бывшего автогиганта предусматривает вывод из эксплуатации устаревшей ТЭЦ ЗИЛ. Первая очередь станции начала работать ещё в 1937 году, вторая вводилась в эксплуатацию с 1971 года. Схема теплоснабжения города предусматривает переключение всех существующих и перспективных потребителей данной территории на источники «Мосэнерго».

Сложность этих работ для нашей компании заключалась в том, что территория завода и ТЭЦ-9 находятся по разные стороны ТТК. Чтобы избежать перекрытия дорожного движения на одной из самых оживлённых трасс столицы, было принято решение использо-

вать технологию микротоннелирования методом щитовой проходки.

Оставшаяся часть работ – это прокладка теплотрассы в двух тоннелях: для «прямого» и «обратного» участков. Длина каждого из тоннелей, проходящих на глубине 12–13 метров, превышает 110 метров, диаметр – 2 метра.

Средняя скорость движения 43-тонного проходческого щита под землёй составляет 15–20 метров в сутки в зависимости от геологических условий. После прохождения каждого трёх метров в канал продвигались бетонные кольца, которые и сформировали тоннель. Вес каждого кольца – 6,5 тонны.

Чтобы минимизировать неудобства для москвичей, работы по монтажу тяжёлого обо-

родования и его перемещению выполнялись преимущественно в ночное время.

Плюсы выбранного метода очевидны. Первый – тоннель выполнен без вскрытия полотна проезжей части, что позволило избежать затруднения дорожного движения.

Кроме того, прокладка тоннеля дала возможность избежать перекладки сторонних коммуникаций (водопровода, канализации, сетей связи, газопроводов и т. д.), что привело к оптимизации рабочих процессов и значительному сокращению затрат.

Прокладка тоннелей является одним из завершающих этапов по созданию новой схемы теплоснабжения меняющейся к лучшему территории бывшего автозавода.

Проект обеспечения теплоснабжения существующих и перспективных потребителей территории ЗИЛ от ТЭЦ-9 и ТЭЦ-8 «Мосэнерго» осуществляется в связи с реконструкцией и многофункциональной застройкой данного района и выполняется в рамках Схемы теплоснабжения г. Москвы на период до 2030 года с учётом развития присоединённых территорий, утверждённой Министерством энергетики России.



Проходческий щит готов к спуску в котлован

#### КОРОТКО

##### «МОЭК»: В КОМАНДЕ ЛИДЕРА

На очном заседании Совета Директоров ПАО «МОЭК» менеджмент компании представил итоги работы в первом полугодии 2017 года. Выручка Общества увеличилась по сравнению с аналогичным показателем прошлого года на 10,7% – до 74 млрд 983 млн рублей. Полезный отпуск также вырос – на 6%. Основной причиной роста показателей стала низкая температура наружного воздуха. Это повлекло увеличение отопительного периода в 2017 году на девять дней (в мае), а также повторный запуск отопления для москвичей. На заседании был обсуждён ход реализации инвестиционной программы, отмечена успешная реализация проектов по реконструкции магистральной тепловой сети, необходимой для строительства новой станции метро «Озёрная площадь». Следующий объект – станция «Нижегородская улица».

Днём ранее на Совете Директоров ПАО «Газпром» была рассмотрена информация о стратегии развития электроэнергетических активов Группы. Было отмечено, что основные задачи действующей в настоящее время стратегии в электроэнергетике в целом выполнены. На сегодняшний день «Газпром» – лидер по производству тепловой энергии и электроэнергии компаниями тепловой генерации в России. «Газпром» занял лидирующие позиции на рынке теплоснабжения Московского региона, крупнейшем в мире рынке тепла, обеспечил полную цепочку создания стоимости продукции – от добычи газа до производства и поставки потребителям электрической и тепловой энергии.

##### В СОЧИ ЗАВЕРШИЛАСЬ XII ЛЕТНЯЯ СПАРТАКИАДА ПАО «ГАЗПРОМ»

14 сентября в Сочи на «Адлер-Арене» прошла церемония закрытия XII летней Спартакиады ПАО «Газпром». Сборная «Газпром энергохолдинга», в состав которой вошли 13 сотрудников «МОЭК», приняла активное участие в соревнованиях по футболу, волейболу, лёгкой атлетике, шахматам, гиревому спорту и плаванию. О подробностях борьбы на спортивных аренах Сочи читайте в следующем номере «Энергии столицы».

##### РУКОВОДИТЕЛЕМ ДЕПАРТАМЕНТА ЖКХ МОСКВЫ НАЗНАЧЕН ГАСАН ГАСАНГАДЖИЕВ

9 сентября 2017 года распоряжением Мэра Москвы руководителем Департамента жилищно-коммунального хозяйства Москвы назначен Гасан Гасангаджиев. На этом посту он сменил Павла Ливинского, который возглавил ПАО «Россети». Гасан Гасангаджиев свыше 27 лет работает в коммунальной отрасли России. К работе в системе городского хозяйства столицы приступил в 1999 году в должности главного специалиста отдела Департамента топливно-энергетического хозяйства города Москвы и прошёл путь до генерального директора АО «МОСГАЗ» (май 2009 – сентябрь 2017 года).

## ПОРТАЛ ВО ВНУТРЕННИЙ МИР

В августе отмечен рекорд по посещаемости внутреннего портала нашей компании, что с учётом отпусков можно считать хорошим результатом.

Соответственно, 46 538 заходов дали нам 130 111 переходов между разделами. То есть в среднем один чело-

век, заходящий на портал, просматривает три страницы.

Теперь у вас есть возможность стать соавтором новостной ленты нашего внутреннего сайта и газеты!

Зайдя на портал, можно напрямую отправить в редакцию информацию, достойную внимания всего коллектива. Новостным поводом могут стать актуальные и интересные

события по работе. У вас в филиале внедряется новое оборудование или начат (заключен) важный этап какого-то проекта? А может быть, у коллеги родилась тройня или кто-то в коллективе увлекается необычным хобби? Или на территории вашего филиала обнаружился клад? Это может быть всё, что вы посчитаете важным или интересным для всех сотрудников нашей большой компании. Сопровождение новостей фотографиями и другими иллюстративными материалами только приветствуется!

Заходите на портал, ищите раздел «Предложить новость».

месяц	просмотры	заходы
апрель	103 321	34 555
май	126 297	42 081
июнь	125 304	43 517
июль	117 548	41 017
август	130 111	46 538

# ЭЛЕКТРОННЫЙ ДОКУМЕНТООБОРОТ: БЫСТРО, УДОБНО, БЕЗ ОШИБОК

## Сотрудники сбытовых подразделений оценивают первые результаты работы модуля ЭДО

Введённый в промышленную эксплуатацию модуль электронного документооборота (ЭДО) с клиентами на базе ПО SAP сегодня используется всеми сбытовыми подразделениями компании, отвечающими за договорную работу. Первые оценки пользователей – положительные. Работать стало намного удобнее, возросла оперативность, уменьшилось число ошибок.



Людмила Матюшина: «Отказ от бумажного носителя очень облегчил нашу работу»

Модуль электронного документооборота (ЭДО) с клиентами на базе ПО SAP начал использоваться в компании чуть больше месяца назад, но уже сейчас пользователи в «МОЭК» начинают ощущать результаты более чем полугодичного напряжённого труда нескольких десятков участников проектной команды.

Основные изменения коснулись прежде всего специалистов договорных подразделений Филиала №11 «Горэнергосбыт». Новая система позволила ускорить подготовку договоров с потребителями почти в два раза, отмечает начальник договорного отдела Отделения сбыта №7 Людмила Матюшина. «Отказ от бумажного носителя очень облегчил нашу работу в этой части, – говорит Людмила Александровна. – Раньше

мне нужно было печатать стопки бумаги, визуировать каждый лист после проверки. Сейчас после просмотра договора на экране достаточно сделать несколько кликов мышкой, и заверенный электронной цифровой подписью документ уходит потребителю. Подготовка одного договора, в котором, например, один адрес, занимает не более часа, тогда как месяц назад мы тратили на такой договор никак не меньше двух часов. За прошедший месяц мы оформили больше половины от всего числа договоров, которые должны подписать с бюджетными организациями на 2018 год».

И это не просто слова. Сведения о каждом подготовленном и подписанном договоре моментально поступают в аппарат управления филиала, где ведётся контроль и координация договорной работы с клиентами. Эксперт отдела методологии и сопровождения договорной работы Ольга Бойко показывает на экране компьютера отчёт, подготовленный модулем, на котором чётко видно, сколько договоров подготовило, отправило клиентам и получило назад подписанными каждое отделение сбыта. «До запуска программы подготовка отчёта занимала несколько дней, – говорит она. – Мы их готовили на основании информации от отделений, при этом нередко приходилось перепроверять сведения, поскольку всегда надо было учитывать человеческий фактор. Сейчас же система за минуту собирает актуальные и объективные данные».

Из отчёта видно, что отделение сбыта (ОС) №7 (ЮЗАО) в лидерах по оформлению дого-

воров с бюджетными организациями в рамках договорной кампании на 2018 год: они подготовили и направили клиентам 76,60% от всего числа договоров, которое должно подготовить их отделение. На втором месте ОС №2 (САО) – 74,25%, на третьем – ОС №6 (ЮАО) – 71,47%, но в целом по «МОЭК» этот показатель составляет лишь 52,11% договоров. Это означает, что работа отделений сбыта выполняется с разной эффективностью, необходимо разобраться в причинах отставания других отделений и скорректировать их производственный процесс.

Эксперт проектного офиса Центра информационных технологий Андрей Кравчук, отвечающий за организационную часть внедрения модуля, поясняет, что повышение прозрачности бизнес-процессов – один из основных эффектов от внедрения любой информационной системы, особенно системы на базе программного обеспечения SAP. «С одной стороны, в системе жёстко зашит правильный бизнес-процесс, а мы знаем, что к нужному результату гарантированно приводит только правильный процесс. С другой стороны, в системе видно, кто, как и насколько эффективно выполняет свои действия. Можно выявить слабое звено и исправить ситуацию», – отмечает он.

\*\*\*

Останавливаться на достигнутом рано, оптимизация процесса продолжается. По словам Людмилы Матюшиной, прикрепление к договорам актов разграничения балансовой принадлежности по-прежнему пока происходит

по старинке: документы передаются из эксплуатационных филиалов в отделения сбыта. Модуль электронного документооборота с клиентами позволяет настроить маршрут согласования нового договора внутри «МОЭК» таким образом, чтобы вся информация вводилась в систему в точках её возникновения. В течение ближайшего месяца в модуль ЭДО будут введены списки тех, кто отвечает за согласование договоров ресурсоснабжения, предоставленные эксплуатационными филиалами. После этого филиалы будут прикреплять электронные образы актов разграничения уже на этапе согласования договора. Это позволит обеспечить прозрачность всего процесса подготовки договора, а значит – ещё больше повысить его управляемость и эффективность.

Новые возможности, предоставляемые модулем электронного документооборота с клиентами, в конечном итоге направлены на одно: повышение эффективности работы персонала и улучшение финансового результата компании. Своевременно заключённые договоры ресурсоснабжения с организациями бюджетной сферы должны обеспечить более ранние (по сравнению с прошлыми годами) поступления денег на счета компании, а значит – увеличение объёма оборотных средств и уменьшение необходимости привлечения кредитов. Немаловажно и то, что потребитель сам может выбрать способ взаимодействия с нашей компанией, в результате сокращается количество визитов в отделения сбыта. Надёжность услуг «МОЭК» сочетается с удобством их предоставления.

**Евгений МЕРКУШЕНКОВ, заместитель руководителя проектного офиса Центра информационных технологий**

## ЧТОБЫ ГОРОД НЕ ЗАМЁРЗ

### Возможности техники и водителей «МОЭК» продемонстрировали сотрудники 14-го филиала

В последние дни августа и в сентябре наши коллеги из 14-го филиала представляли «МОЭК» сразу на двух городских мероприятиях. В День города москвичи увидели технику, которая помогает нашей компании согреть столицу зимой, а несколькими неделями ранее водители продемонстрировали профессионализм на конкурсе по скоростному маневрированию.



МАНВРы «МОЭК» на выставке специализированной техники на Красной Пресне в рамках празднования Дня города

#### ТЕХНИКА ДЛЯ НАДЁЖНОГО ТЕПЛА

Выставка специализированной техники проходила 9 сентября 2017 года на Красной Пресне в рамках празднования Дня города. Наша компания представила москвичам три аварийно-ремонтные машины (МАНВР) в различной комплектации. Эти автомобили, укомплектованные всем необходимым оборудованием, используются при аварийно-восстановительных и ремонтных работах на теплоэнергетических объектах и разводящих теплосетях.

«Это машины, соответствующие всем экологическим требованиям, оснащённые современными электростанциями, электросварочными аппаратами, оборудованием для газовой сварки и откачки воды, – отмечает директор Филиала №14 «Транспортный» Сер-

гей Чижиков. – Всего «МОЭК» в настоящее время эксплуатирует более 200 единиц аварийно-ремонтных автомобилей различной комплектации, 52 из них – вот такие современные МАНВРы. Именно благодаря использованию подобной техники мы обеспечиваем высокую надёжность теплоснабжения Москвы».

#### ВЫСШИЙ ПИЛОТАЖ ОТ «МАСТЕРОВ БАРАНКИ»

Управлять многотонной машиной, как малолитражкой? Легко, правда, если ты профессионал уровня наших водителей из 14-го филиала. Коллеги выступили на соревнованиях смотра-конкурса по скоростному маневрированию на пожарных, аварийно-спасательных и специальных автомобилях комплекса городского хозяйства Москвы. Компанию



Филиал №14 на соревнованиях: за выступлением каждого водителя стоит труд целой команды

представляли Анатолий Кырлан на микроавтобусе Ford Transit и Сергей Голубев на автомобиле КамАЗ-43253.

Водители 15 команд, демонстрируя своё мастерство, соревновались в точности скоростных манёвров: выполнении фигур «змейка» и «кольца», кольцевом маневрировании, показывали высший класс профессионализма при парковке в сложных условиях, приближенных к реалиям огромного густонаселённого мегаполиса.

Наши коллеги достойно выступили в обеих секциях соревнований, на крупнотоннажном и малотоннажном автомобилях. Надо было видеть, как ловко, в одно движение управляли наши ребята своими машинами на узком пятачке! Лишь досадное недоразумение с судьейством не позволило Анатолию Кырлану занять высокое место и подняться на вторую ступень пьедестала почёта.



Тяжёлая техника в ожидании старта



**Игорь ЧЕСТНОЙ, начальник отдела охраны труда, Филиал №14 «Транспортный»:**

Наши водители ежегодно принимают участие в соревнованиях с похожими заданиями. Обычно это происходит в октябре в ходе конкурса профмастерства «Мастера «МОЭК»». Но впервые мы соревновались с такими сильными и многочисленными соперниками. Было очень нелегко. Независимо от официальных итогов соревнований польза для нашей команды, безусловно, есть. Все результаты тщательно проанализированы, выводы сделаны. Теперь нам понятно, как готовиться к подобным стартам. В 2019 году соревнования повторятся, есть уверенность, что нашу команду пригласят вновь. И мы намерены бороться за призовые места.



Упражнение «круг» выполняет Анатолий Кырлан

# ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ

и квалифицированные, заинтересованные в результате сотрудники позволят вывести компанию на безубыточность, считает генеральный директор ООО «ТСК Мосэнерго» Михаил Шубич



– Михаил Игнатьевич, вы возглавляете ООО «ТСК Мосэнерго» с 30 декабря 2016 года. Вспомните свои ощущения, когда впервые увидели круг проблем, стоящий перед компанией. Есть разница в восприятии ситуации тогда и сейчас?

– Разумеется, при назначении для меня не было секретом, что у ООО «ТСК Мосэнерго» хватает сложностей и проблем: финансовых, экономических, имущественных и других. Могу точно сказать, что с погружением в повседневную деятельность появилось более глубокое понимание и самих проблем, и путей их решения. С накопленным опытом, расширением кругозора появилось осознание, какие проблемы критические, какие нет, как их решать. Здорово помогает и поддержка со стороны группы компаний ООО «Газпром энергохолдинг» и особенно нашей головной компании ПАО «МОЭК», являющейся основным участником ООО «ТСК Мосэнерго».

– Опишите текущее состояние компании: кризис, накопление потенциала, рост?

– ООО «ТСК Мосэнерго» – совсем молодая компания. Её особенность в том, что на протяжении последних лет она постоянно прирастала активами, причём самого разного качества. С учётом недавнего присоединения территорий Зеленограда и Новой Москвы, а также отдельных территорий Московской области масштаб бизнеса нашей компании существенно увеличился.

Сейчас для нас главная задача – наладить эффективное управление всем этим комплексом, чтобы в максимально сжатые сроки вывести компанию на безубыточность. И персонал, и управленческие кадры в какой-то момент просто не успевали за расширением компании, поэтому нам так важно стабилизироваться, навести порядок, повысить эффективность...

– ООО «ТСК Мосэнерго» в административном смысле похоже на ПАО «МОЭК»: те же задачи, та же филиальная структура. В чём самое главное отличие?

– Специфика нашей компании заключается в том, что филиалы ООО «ТСК Мосэнерго» очень неоднородны по структуре активов плюс территориально значительно удалены друг от друга. Например, между г. Электрогорском и территорией Новой Москвы около 100 километров. Если в ПАО «МОЭК» все эксплуатационные филиалы в целом схожи, то у нас каждый существенно отличается от других. В одних филиалах активы находятся в собственности, где-то – в аренде, а в Электрогорске нам ещё досталось в наследство водоотведение и водоснабжение. Теплогенерирующие и теплосетевые объекты в наших филиалах тоже сильно различа-

ются. Например, на территории Новой Москвы более 50 разрозненных объектов малой генерации, тогда как в Зеленограде у нас четыре крупные РТС с единичной мощностью до 600 Гкал/ч. То есть и люди, и зарплаты, и активы везде разные.

Есть ещё одно отличие от ПАО «МОЭК». Если головная компания сейчас достаточно сильно централизована, то у нас во всех филиалах сохранились свои сбытовые подразделения, юристы, экономисты, свои отделы кадров и т. д., в том числе и из-за большой территориальной удалённости.

– ООО «ТСК Мосэнерго» работает в двух субъектах РФ. Есть разница между Москвой и Московской областью? Как строятся отношения компании с местными властями, какие проблемы самые острые?

– Если говорить о проблемах, то их перечень достаточно стандартен. Это в первую очередь низкая маржинальность деятельности по теплоснабжению, проблемы с собираемостью, особенно по областным объектам, рост дебиторской задолженности. Ну и в числе проблем остаются значительная изношенность основных фондов, активов по ряду территорий и нерешённый вопрос по правовому статусу имущества на территории Новой Москвы.

Что касается отношений с Москвой и областью, и там и там мы активно сотрудничаем с властями. Руководство обоих субъектов прекрасно понимает, что надёжность теплоснабжения напрямую связана с регулярными расчётами, и помогает нам с улучшением платёжной дисциплины, возвращением долгов, повышением уровня собираемости.

Например, в г. Электрогорске находится один из самых крупных наших должников – УК «Элинком». По соотношению поставленной и оплаченной тепловой энергии это наиболее проблемное предприятие. Мы в настоящее время продолжаем работу с администрацией города, с Министерством ЖКХ Московской области и надеемся при их содействии урегулировать эту проблему.

– Любой руководитель скажет, что коллектив – это основной актив компании. В этом смысле внутрикорпоративная культура – важнейший инструмент. Есть ли она в ООО «ТСК Мосэнерго», разделяют ли сотрудники цели компании?

– Корпоративные ценности у нас по большому счёту только формируются, просто потому, что компания ещё молодая. Поэтому одна из наших основных задач – создать единый, сплочённый коллектив, сформировать и ввести в компании корпоративные, общегрупповые ценности.

Для нас особенно важно, чтобы в компании сложилась атмосфера взаимного уважения, открытости к диалогу, готовности помочь не только коллегам из своего подразделения, но и из других структур. Это не только будет способствовать повышению эффективности компании в целом, но и сделает работу в ней более комфортной.

Ещё раз отмечу, что суть мероприятий, проводимых в настоящее время ООО «ТСК Мосэнерго», – в максимально сжатые сроки существенно повысить эффективность, внедрить общегрупповые стандарты и бизнес-процессы, а в перспективе вывести компанию на безубыточность. Но мы хорошо понимаем, что без квалифицированных, заинтересованных людей сделать это мы точно не сможем.

рено пополнить социальный пакет работников такой важной составляющей, как добровольное медицинское страхование, которое в настоящее время в компании отсутствует. Нашу инициативу в этом направлении поддержали и в ПАО «МОЭК», и в ООО «Газпром энергохолдинг».

– В ПАО «МОЭК» реализуется проект «Эффективность». Что делается в ООО «ТСК Мосэнерго»?

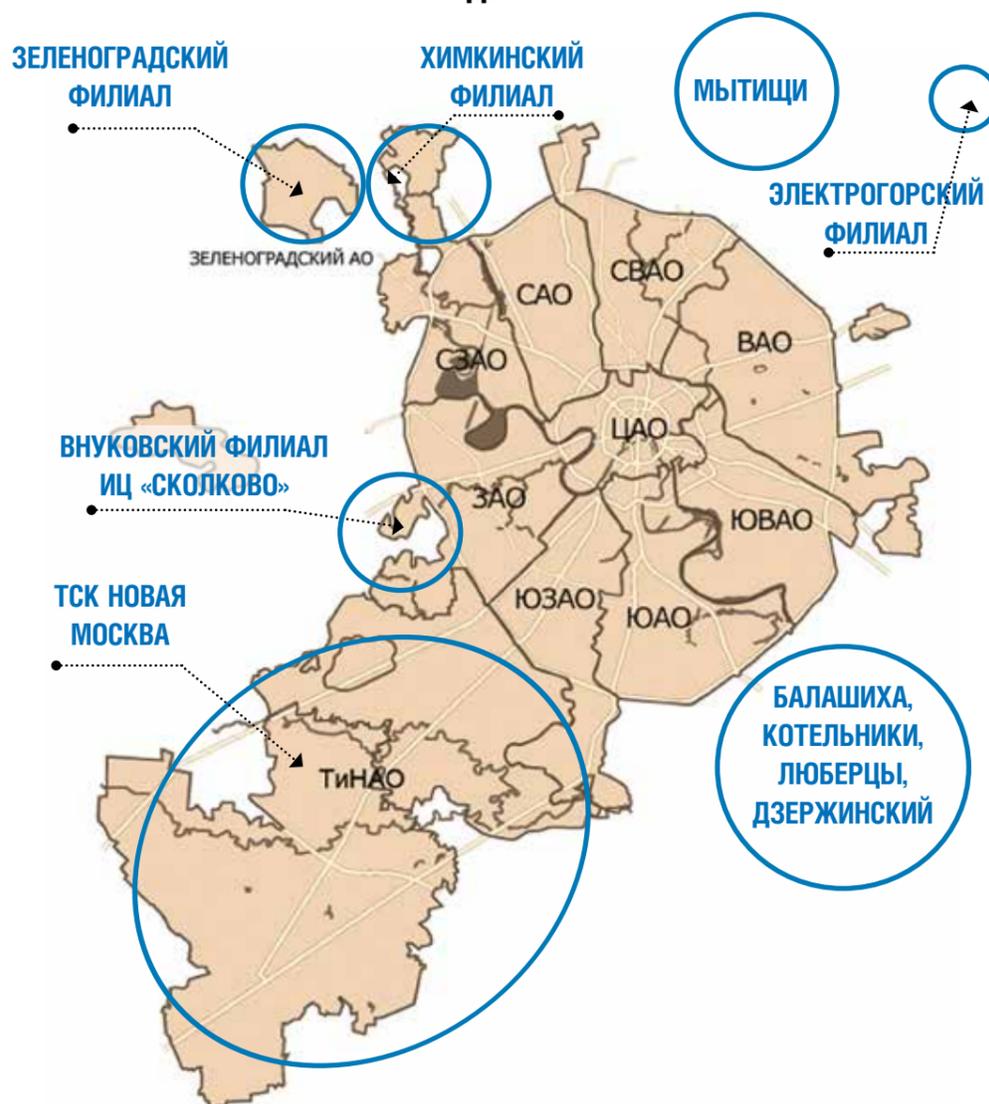
– Разумеется, мы так же, как ПАО «МОЭК», нацелены на развитие потенциала сотрудников и запуск новых корпоративных проектов, в том числе проекта «Эффективность». Мы очень благодарны коллегам из ПАО «МОЭК», которые активно помогают нам в реализации этого проекта, открывают базы данных и доступ к тем решениям, которые уже реализовывают в ПАО «МОЭК». Мы приступаем к их апробированию у себя в компании.

Конечно, мы разрабатываем и планируем реализовывать собственные мероприятия с учётом особенностей наших активов. В первую очередь мы видим потенциал повышения эффективности компании в производственных направлениях. В частности, на территории Новой Москвы, где очень много разрозненных источников, отдельных зон и каждая из них имеет уникальный набор как потребителей, так и генерирующих и сетевых активов. К примеру, здесь возможны правильные стратегические решения по замещению устаревших избыточных мощностей, которые строились под определённые нужды ещё во времена СССР, а в настоящее время неэффективны.

Кроме того, сейчас меняется законодательство, например, совсем недавно был принят закон об альтернативной котельной. И мы внимательно следим за изменениями, нам интересны и концессии, и другие варианты государственно-частного партнёрства – всё, что поможет нашей компании стать экономической более эффективной.

Подготовил Евгений ДМИТРИЕВ

## ООО «ТСК МОСЭНЕРГО» И ООО «ТСК НОВАЯ МОСКВА» – ГЕОГРАФИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ



# ПРОЕКТЫ, КОТОРЫЕ МЫ ВЫБИРАЕМ

Мы продолжаем знакомить читателей «Энергии столицы» с проектами – победителями внутреннего этапа Конкурса молодых специалистов и изобретателей. Некоторые идеи уже начали внедряться в нашей компании.



Во время презентации проектов перед Конференцией молодых специалистов «Газпром энергохолдинга»: Анна Легат уверена в актуальности своего проекта

## ЕДИНЫЙ ПОРТАЛ УСЛУГ – ДЛЯ УДОБСТВА ПОТРЕБИТЕЛЕЙ

Повышение клиентоориентированности компании – одно из важнейших направлений развития «МОЭК». Сразу два проекта в этой области были не только представлены на конкурсе, но и признаны его победителями.

**Проект:** Создание единого портала услуг ПАО «МОЭК»

**Автор:** Анна Легат, ведущий инженер отдела мониторинга тепловых сетей Службы диагностики тепловых сетей, Аппарат управления «Предпосылкой для моего участия в конкурсе молодых специалистов стал личный опыт в работе с доходными договорами, в процессе которого я столкнулась с рядом существенных проблем из-за отсутствия единого алгоритма действий для подразделений», – рассказывает автор проекта.

По её словам, организационные мероприятия по заключению договора занимали месяц и более. Кроме того, на сайте отсутствовала исчерпывающая информация об услугах, оказываемых компанией, работа с обращениями потенциальных заказчиков услуг никак не контролировалась, а сами заявки не фиксировались должным образом. Препятствием для развития дополнительной доходной деятельности было также отсутствие системы мотивации персонала компании.

«Моя инициатива уже принесла свои плоды: время, затрачиваемое на заключение доходных договоров, значительно сократилось, а сам процесс приобрёл упрощённую схему», – говорит Анна. – Ведётся работа по модернизации сайта, и внедряется система работы по заявкам потенциальных заказчиков». Кроме того, внесены изменения в Положение о дополнительном премировании работников за получение выручки по доходным договорам (за выполнение работ, оказание услуг для сторонних организаций). В целом же внедрение данного подхода позволит вывести договорные отношения с заказчиками на более современный уровень, уверена автор проекта.

«Участие в Конкурсе молодых специалистов – это отличный способ дать развитие своей идее, приобрести бесценный опыт и расширить границы своих знаний», – подчёркивает Анна Легат. – Выражаю благодарность руководителю службы диагностики тепловых сетей Сергею Сергеевичу Крохину за содействие и ценные советы, а всем моим коллегам из отдела мониторинга – за моральную поддержку. Коллег из отдела обучения и развития персонала хочу поблагодарить за прекрасную организацию конкурса и помощь в решении важных вопросов».

**Проект:** Оптимизация оформления доходных договоров

**Автор:** Елена Семёнова, ведущий инженер ПТО, в соавторстве с Анной Масловой, ведущим инженером ПТО, Филиал №1

«Подаявая заявку на конкурс молодых специалистов, мы рассчитывали в первую очередь упростить схему работы с потребителями для повышения эффективности рабочего времени и клиентоориентированности. Наш проект предполагает упрощение схемы ведения доходных договоров путём создания портала единых услуг», – говорят авторы проекта.

Тема достаточно актуальна, поскольку по сравнению с 2015 годом количество доходных договоров значительно увеличилось. Если в 2015 году доход от оказания прочих услуг составил почти 100 млн рублей, то по итогам 2016 года – уже около 300 млн.

«По опыту работы в 2016 году мы поняли, что взаимодействие с заказчиками по заключению доходных договоров усложняется некоторыми стандартными моментами, и долгий срок оформления договоров (согласно регламенту) – одна из главных сложностей», – рассказывает Елена Семёнова. Среди других «тормозов» на пути развития доходного бизнеса, по её словам, – необходимость многократного посещения заказчиком офисов компании в процессе совершения сделки и отсутствие на сайте «МОЭК» доступной для заказчика информации о стоимости услуг компании и условиях их пре-

доставления. Создание портала, по мнению разработчиков предложения, позволит решить эти проблемы.

«При поддержке наших коллег и наставника – начальника производственно-технического отдела Елены Витальевны Рыбаковой – работать над проектом было легко и увлекательно», – отмечает Анна Маслова. – Конечно, нам бы также хотелось поблагодарить организаторов конкурса за предоставленные возможности самореализации, информационную поддержку, возможность общения с интересными людьми».

## ЭЛЕВАТОР ДЛЯ ИСКЛЮЧЕНИЯ ПЕРЕТОПОВ И ЭКОНОМИИ РЕСУРСОВ

**Проект:** Применение автоматического регулятора температуры ЦО на элеваторных узлах  
**Автор:** Олег Семенихин, начальник участка, предприятие №2, Филиал №1

В настоящее время в зависимых схемах присоединения систем отопления зданий, когда теплоноситель из ТЭЦ или котельных непосредственно поступает потребителю, применяются элеваторы. С помощью элеватора температура перегретой воды опускается до расчётной, после чего подготовленный тепло-

носитель направляется в приборы отопления. Принцип работы элеваторного узла основан на смешивании в нём перегретого теплоносителя из подающего трубопровода с остывшей водой из обратной трубы.

Применяемый сегодня в компании водоструйный механический элеватор – это дешёвый, простой и надёжный в эксплуатации аппарат. Однако механический элеватор имеет существенные недостатки, считает Олег Семенихин. И, пожалуй, главный из них – это постоянство коэффициента смешения, определяемого конструктивными характеристиками сопла элеватора, что особенно заметно в начале и конце отопительного сезона (переходный период), когда температура воздуха выше и возникают так называемые сезонные перегревы зданий, а также завышение температуры в обратном трубопроводе системы отопления.

Рациональным методом решения проблемы, по мнению автора проекта, является замена механических элеваторов на электронные с регулируемым соплом. В них этот недостаток (постоянство коэффициента смешения) в значительной мере нивелируется. Такие элеваторы позволяют в определённых пределах изменять коэффициент смешения для получения воды с температурой, необходимой для внутренней системы отопления, тем самым повышая качество теплоснабжения потребителя и обеспечивая экономию тепловой энергии.



Исполнительный директор Филиала №1 Андрей Зенин вручает диплом Олегу Семенихину



Елена Семёнова и Анна Маслова – авторы проекта-победителя в секции управления и автоматизации

В основе метода работы электронного элеватора лежит регулирующий орган (игла внутри сопла). При закрытии он сокращает расход сетевой воды и одновременно вызывает изменение коэффициента смешения элеватора. Блок автоматического регулирования в зависимости от температуры наружного воздуха подаёт импульсы на открытие или закрытие сопла элеватора, увеличивая или уменьшая просвет для прохода жидкости. Соответственно, меняются и рабочие параметры всего элеваторного узла. Это исключит перетопы зданий в осенне-весенний период и позволит уменьшить температуру в подающем и обратном трубопроводе системы отопления до нормативных значений.

**Антон СВИРИДОВ, главный специалист производственно-технического отдела, Филиал №7, член центральной конкурсной комиссии:**

Использование усовершенствованной модели элеваторного узла позволит осуществлять качественное автоматическое регулирование температуры воды в системе ото-

пления, что особенно эффективно в общественных и производственных зданиях, где позволит экономить до 15–20% тепла за счёт снижения температуры в помещениях в ночное время и выходные дни. Кроме того, применение элеватора, оснащённого электроприводом, позволит более чётко соблюдать температурный график теплоносителя в системе теплоснабжения зданий в течение всего отопительного сезона, исключая перерасход тепловой энергии в осенне-весенний период, а также уменьшит температуру в обратном трубопроводе системы отопления.

### НОВАЯ ПОДВИЖНАЯ ОПОРА ДЛЯ ТРУБОПРОВОДОВ

**Проект:** Разработка скользящей/подвижной опоры для трубопроводов в ППУ ПЭ изоляции  
**Авторы:** Дмитрий Энгельс, Никита Никитин, Андрей Клейменов, Денис Балашов, отдел согласования проектов Службы подготовки условий подключения, технических заданий и согласования проектов, Аппарат управления

Проект предусматривает разработку нового вида опоры для трубопроводов в ППУ ПЭ изоляции на тепловых сетях. Подвижная опора не требует регламентного обслуживания, покрыта антикоррозионным покрытием в заводских условиях, к тому же металл в её конструкции не участвует в трении, что заметно повышает прочность опоры. «В данном изделии мы попытались собрать воедино все преимущества и по возможности исключить недостатки, имеющиеся у существующих аналогов», – отмечают авторы проекта.

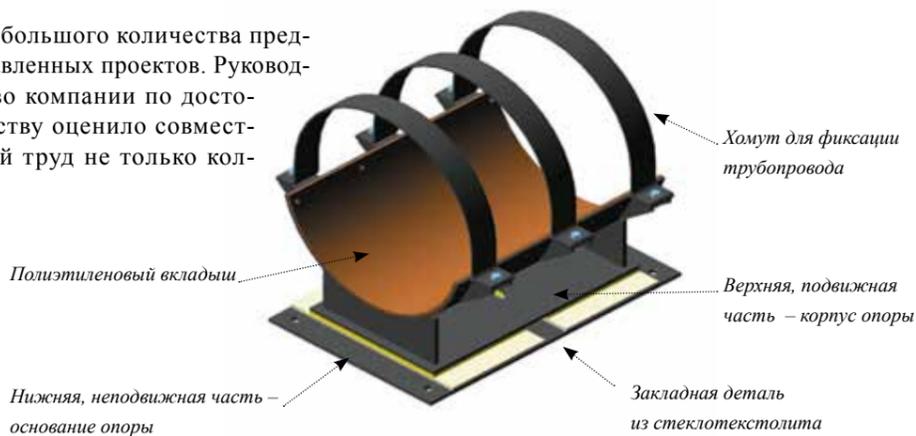
Использование нового изделия позволяет снизить расходы, время монтажа, упростить транспортировку. Установка опоры возможна в тяжёлых и неблагоприятных условиях, в труднодоступных местах, в том числе с полным погружением в воду. Опора не требует квалифицированной настройки перед использованием и, в отличие от существующих аналогов, благодаря возможности масштабирования охватывает весь спектр диаметров трубопроводов, используемых на тепловых сетях. В результате существенно облегчается подземная канальная прокладка трубопроводов под проезжими частями дорог и проездов, на участках, где проведение земляных работ недопустимо.

«Мы очень рады, что наша работа многих заинтересовала и не затерялась сре-



Победители Конкурса молодых специалистов «МОЭК» в технической секции Дмитрий Энгельс, Никита Никитин, Андрей Клейменов

ди большого количества представленных проектов. Руководство компании по достоинству оценило совместный труд не только кол-



лектива нашего отдела, но и сторонних производственных предприятий Москвы и Московской области, оказавших нам дружескую поддержку, – говорят разработчики. – Работы на данный момент продолжаются».

Представленные решения затем планируется оформить в установленном порядке, получить все необходимые сертификаты и до-

пуски для использования на особо опасных объектах, провести испытания, чтобы впоследствии применять данное изделие на объектах ПАО «МОЭК».

**Ольга КОЛКОВА, начальник отдела согласования проектов, Служба подготовки условий подключения, технических заданий и согласования проектов:**

*Разработка, предложенная коллективом на-*

*ших молодых коллег, на сегодняшний день не имеет аналогов среди металлических опор. Её практическая ценность для компании не вызывает никаких сомнений. В отличие от конструкций, используемых нами сегодня, она является многогранной, и модельный ряд охватывает все используемые диаметры трубопроводов на тепловых сетях Москвы. Существенная экономия средств достигается за счёт того, что из строительных конструкций, где установлены новые опоры, не требуется самотёчного водоудаления в городской водосток. Так сказать, это начало большого пути, начало нового направления в области необслуживаемых металлических опор для тепловых сетей.*

#### КСТАТИ:

К моменту сдачи номера Конференция молодых специалистов «Газпром энергохолдинга» уже началась. В следующем номере газеты мы расскажем об итогах выступлений наших коллег и о подробностях их пребывания в Сочи.

## ТЯЖЕЛО В УЧЕНИИ – ЛЕГКО В БОЮ

### Прошла предзащита наших проектов, заявленных на КМС «Газпром энергохолдинга»

Предзащита проектов, с которыми сотрудники ПАО «МОЭК» будут выступать на Конференции молодых специалистов (КМС) «Газпром энергохолдинга», прошла в Аппарате управления. Встреча была организована для того, чтобы «обкатать» презентации, оценить наличие слабых мест, дать участникам дополнительную возможность прокачать свои навыки публичных выступлений.

«Мы отбирали те работы, которые привносят что-то новое в деятельность компании, которые могут дать заметный экономический эффект, – сказал на встрече с участниками КМС главный инженер компании Илья Пульнер. – Выиграть, конечно, всем хочется, и залогом успеха станет только глубинное знание проблемы, поэтому больше читайте специальной литературы, смотрите на проблему с разных сторон, а не только своими глазами».

Большим плюсом для ребят было участие в предзащите представителей профильных блоков: служба главного инженера, юристы, экономисты, HR задавали вопросы, которые могут появиться у членов конкурсного жюри на самой конференции. К тому же и манера поведения была специально выбрана строгоотстранённая. Как говорится, тяжело в учении – легко в бою, ведь всё это давало замечательную возможность ощутить себя в усло-

виях, максимально приближенных к реальной защите проекта.

«Участие в конференции молодых специалистов – это не только возможность кадрового роста, но и хорошая площадка для новых контактов, это возможность узнать, что происходит в других компаниях; посмотреть, какой там уровень проблем и как коллеги их решают. Безусловно, это замечательная возможность для саморазвития», – отметила руководитель Службы управления персоналом Зоя Кудря.

Всего на финал КМС, который пройдёт в Сочи на базе Адлерской ТЭС во второй половине сентября, едут десять наших молодых специалистов, которые представят там шесть работ различных направлений – технического и управленческого.

*Подробности об итогах Конференции молодых специалистов в Сочи и личные впечатления её участников – в следующем номере газеты «Энергия столицы».*



## «МОЭК» СТАНЕТ ЛУЧШЕ, если молодёжи будет интересно работать

В августе в нашей компании был создан Совет молодых специалистов, объединивший инициативных и неравнодушных сотрудников «МОЭК». Председатель организации был выбран наиболее демократичным способом – в результате голосования в группе СМС во «ВКонтакте». Сегодня мы рады представить читателям «Энергии столицы» человека, которого признали своим лидером самые активные и амбициозные молодые специалисты нашей компании. Знакомьтесь: Владимир Дегтярёв, директор предприятия №2 Филиала №3.



– Владимир, расскажите, пожалуйста, о выборе профессии и своей работе в «МОЭК».

– Честно говоря, к выбору института я подошёл достаточно прагматично. В выпускном классе я даже не думал об энергетике, но, когда предложили попробовать поступить по квоте от «Мосгортепло» в МЭИ, я воспользовался этой возможностью. Первые три года учиться мне не очень нравилось, но с четвёртого курса мы начали изучать профильные дисциплины, и я всерьёз заинтересовался теплоэнергетикой. Уже на пятом курсе я начал параллельно с учёбой работать в «МОЭК» в должности инженера. Через год решил стать мастером: производство для меня было гораздо интереснее. Моя бригада состояла из 18 человек, я не только совершенствовал свои производственные навыки, но и получал первый опыт руководства. Параллельно защитил диплом. Дальше были должности начальника участка, главного инженера предприятия. И в 2016 году мне предложили занять должность директора предприятия №2 Филиала №3. Так я достиг цели, которую поставил перед собой в первый год работы в «МОЭК».

– Вы работаете в нашей компании с 2006 года, и практически всё это время в вашем подчинении находится больший или меньший коллектив. Тепер вы возглавили Совет молодых специалистов. Какими принципами вы руководствуетесь в работе с людьми? Что считаете важным при формировании команды?

– Главное мое требование – готовность учиться и работать так, как нужно. Поэтому получается, что я предпочитаю сотрудников помоложе. Я считаю, что лучше новенький выпускник МЭИ, который через полгода, накопив определённый опыт и знания, станет отличным специалистом и членом команды, чем опытный, но застоявшийся инженер, не желающий меняться. Это ни в коей мере не значит, что возраст для меня является решающим критерием: главное, чтобы человек был готов к развитию и восприимчив к новому. Советам и аргументированной критике от опытных коллег я всегда рад, потому что тоже всегда готов учиться и развиваться.

Владимир Дегтярёв: «МОЭК» – это большая стабильная компания, в которой интересно работать и которая может стать ещё лучше, если каждый будет делать чуть больше, чем требует должностная инструкция.

– Вы самостоятельно выдвинули свою кандидатуру на должность председателя СМС. Активная жизненная позиция – ваше кредо?

– Пожалуй, да, но с одной оговоркой: активная позиция проявляется тогда, когда я понимаю, что могу сделать что-то лучше других. Так было ещё в школьные годы, так случилось и сейчас, при создании СМС. Мне захотелось возглавить Совет, чтобы дело не пошло в неправильное, на мой взгляд, русло. Я не буду сейчас говорить о конкретных направлениях: в любом случае секции и блоки СМС будут определены решением собрания, а не моими личными пристрастиями. Но лично я считаю, что Совет молодых специалистов – это всё же структура, которая должна приносить пользу компании, а не быть некой обособленной организацией, члены которой будут лишь вести интересную и активную профессиональную жизнь. Одна из важнейших наших задач, мне кажется, – привлечь в компанию молодёжь, сделать «МОЭК» узнаваемым и уважаемым брендом для молодого поколения.

– Какими же, по вашему мнению, должны быть основные направления работы Совета?

– Я думаю, за основу мы возьмём направления работы наших коллег из «Мосэнерго». Три основные секции: культурно-массовое, спортивное и технологическое направления. Скорее всего, они будут разбиты на блоки. Совершенно точно, разделено будет технологическое направление – начиная с культуры производства, спецодежды и заканчивая определённой научной деятельностью. У нас в компании есть немало ребят, которые в состоянии разработать что-то действительно ценное, инновационное. Задача Совета – помочь им оформить их гениальные идеи, просчитать их.

Лично меня сейчас очень интересуют вопросы культуры производства. Да, я хочу, что-

бы наши сотрудники в повседневной работе выглядели, как на рекламном плакате. Чтобы, увидев раскопку, огороженную аккуратными щитами с логотипами, и людей в аккуратной спецодежде, москвичи сразу понимали: здесь работает «МОЭК». Казалось бы, это мелочи, чисто внешние признаки, элементарные, обязательные вещи. Но имидж компании складывается в том числе и из мелочей.

Ещё одно важное направление – работа с молодёжью. Хотелось бы, чтобы студенты профильных вузов уже с первого курса хотели трудиться у нас. «МОЭК» – вполне конкурентоспособный игрок на рынке труда. Может быть, у нас не самые высокие зарплаты, но мы берём стабильностью. Если добавить к этому хороший, слаженный коллектив и возможность профессионального и карьерного роста – зачем искать что-то лучше? И наша задача – объяснить это сегодняшним студентам.

– Какие задачи стоят сегодня перед вновь избранным председателем СМС?

– Самое главное сейчас – согласовать Положение о Совете. Затем мы созовём собрание СМС, чтобы окончательно определить направления деятельности и секции, структуру Совета, выбрать руководителей направлений. И уже после этого начнётся конкретная работа. Надеюсь, что к концу года появятся какие-то результаты нашей деятельности.

Некий неформальный актив у нас уже сформировался, это четыре человека, чья работа мне запомнилась на учредительной конференции и

чья позиция показалась мне близкой и понятной. Возможно, кто-то из них возглавит работу по направлениям.

– Можно ли уже сейчас что-то сказать о будущей структуре Совета и его численном составе?

– Точную структуру Совета предстоит определить собранию. Лично я представляю себе структуру актива таким образом: во главе СМС стоят председатель и его заместитель, им помогает секретарь. Далее идут рабочие группы, их количество будет определено числом секций или блоков. Остальных членов Совета мы будем привлекать к работе над определёнными проектами или для проведения каких-то мероприятий.

В любом случае, чем больше наших коллег войдёт в состав Совета молодых специалистов, тем активнее будет обратный отклик, тем больше у СМС будет идей и возможностей для развития.

Хочу напомнить, что Совет открыт для всех активных и неравнодушных членов коллектива «МОЭК». Твоё положение в компании – и должность, и зарплата – зависит от тебя самого. Более того, и сам «МОЭК» тоже в какой-то мере зависит от тебя. Если ты хочешь быть востребованным, уважаемым, высокооплачиваемым сотрудником современной, динамично развивающейся компании – будь активнее, не жди, пока кто-то постарается для тебя и за тебя.

Подготовила Елена АКЧУРИНА

Все контакты и актуальная информация о жизни СМС – в группе во «ВКонтакте» [https://vk.com/sms\\_moek](https://vk.com/sms_moek)

### ВНИМАНИЕ, КОНКУРС!

Уважаемые коллеги! Мы приглашаем всех сотрудников «МОЭК» принять участие в фотоконкурсе «Тепло большого города». На конкурс принимаются работы, отражающие вклад нашей компании в комфортную жизнь Москвы. Победителей ждут призы. Кроме того, их работы будут использованы в оформлении корпоративного календаря на 2018 год, который будет распространяться вместе с декабрьским номером газеты «Энергия столицы».

К участию в конкурсе принимаются авторские фотографии в формате jpeg высокого качества (не менее 1,5–2 МБ).

Героями фото могут быть наши коллеги – люди, которые заботятся о тепле в домах москвичей, знаковые достопримечательности столицы, «обогреть» благодаря нашей работе, производственные объекты «МОЭК» в неожиданных ракурсах и многое-многое другое.

Фотография должна сопровождаться подписью, объясняющей её связь с темой конкурса, а также содержащей указание на место и год съёмки.

Работы на конкурс принимаются до 7 ноября 2017 года включительно.

В состав жюри конкурса войдут представители руководства «МОЭК» и редколлегия корпоративной газеты компании. Имена победителей будут опубликованы в декабрьском номере «Энергии столицы».

Свои фото вы можете прислать на электронный адрес [pr@moek.ru](mailto:pr@moek.ru) с пометкой в теме письма «На фотоконкурс».

Фотографии следует присылать в виде вложения. Непосредственно в тексте письма необходимо указать своё имя, фамилию, должность, а также контактные номера телефонов.

Получить дополнительную информацию о конкурсе можно в Службе по связям с общественностью и СМИ ПАО «МОЭК».

Контактное лицо – Елена Акчурина, тел. 22-80.



### ГОТОВИМСЯ К ИНВЕНТАРИЗАЦИИ

С начала октября 2017 года в «МОЭК» стартует годовая инвентаризация, итоги которой должны быть подведены до 16 февраля 2018 года. Её проведение регулируется приказом по компании и внутренним Регламентом, а результаты отражаются в ежегодной бухгалтерской отчётности.

Состав инвентаризационной комиссии определяется приказом руководства, председатель информирует её членов о дате, времени, месте проведения. Участники инвентаризации несут ответственность за несоблюдение сроков, нарушение порядка проведения и, конечно, за внесение в описи заведомо неправильных данных о фактических остатках имущества. Участие всех членов комиссии и материально ответственных лиц в инвентаризации обязательно, в противном случае её результаты считаются недействительными.

Центральная бухгалтерия выражает глубокую благодарность всем участникам годовой инвентаризации за активную работу и добросовестное отношение к проведению проверки и желает успехов в этом нелёгком и очень важном для Общества процессе!

Анна СТРАТИВНАЯ, главный методолог, Центральная бухгалтерия

# СВОЕВРЕМЕННЫЙ ДИАГНОЗ

## Неразрушающий контроль тепловых сетей повышает эффективность компании и увеличивает качество обслуживания москвичей

Как определить состояние трубопровода, если он проходит под землёй на глубине пары метров? Можно, конечно, дожидаться прорыва и определить место аварии с примерной точностью по вытеканию воды. Другой вариант – отслеживать сроки эксплуатации, определённые изготовителем, и перекладывать трубы, не дожидаясь фактического износа.

Оба способа, мягко говоря, неэффективны: первый ведёт к перебоям в теплоснабжении, второй – к необязательным затратам. Выходом является метод неразрушающего контроля в комбинации с различными физическими методами и новейшими приборными комплексами, взятый на вооружение Службой диагностики тепловых сетей. Он позволяет СДТС давать рекомендации по локально-вставочному ремонту и реконструкции участков тепловых сетей, исходя из реального состояния эксплуатируемых трубопроводов.



Запуск внутритрубного дефектоскопа сплошного ультразвукового сканирования импульсным методом

### ДИАГНОСТИКА: СНАРУЖИ И ИЗНУТРИ

В настоящее время в компании применяется комбинированный метод неразрушающего контроля, сочетающий в себе несколько принципиально разных способов выявления дефектов. Именно это сочетание и обеспечивает высокую эффективность и достоверность результатов.

Комбинированный метод включает в себя диагностику различными физическими методами в зависимости от типа прокладки и условий эксплуатации тепловой сети. Их достоверность проверяется при дополнительном дефектоскопическом контроле в плановых и внеплановых шурфовках, визуальном измерительном и ультразвуковом контроле.

Все перечисленные методы контроля успешно дополняют гидравлические и температурные испытания, безусловно, являющиеся на сегодняшний день наиболее широко применяемым способом выявления слабых мест трубопроводных систем транспорта тепловой энергии.

Опыт применения комплексной технической диагностики позволил выработать определённый порядок осуществления контроля при работах в шурфе. Обнаружение таких дефектов, как утонение стенки теплопровода, достигается применением ультразвуковой толщинометрии в месте раскопки и ультразвуковой эхолокации Wavemaker G3 при расширении зоны производства работ. Соответственно, чем больше методов диагностирования применяется, тем выше точность назначения шурфа. Что особенно важно, применение вышеописанных методов не требует отключения теплопроводов и позволяет проводить работы в эксплуатационный период.

Комплекс этих мер значительно расширяет возможности обнаружения дефектов, связанных с утонением стенки трубопровода. Наши специалисты считают данный метод одним из наиболее приоритетных направлений развития диагностики, способных оперативно выявить участки трубопроводов, нуждающиеся в локально-вставочном ремонте. Заключение по оценке технического состояния на основе внутритрубной диагностики формируется в виде панорамной карты толщин (цветная дефектограмма по развёртке толщин на 360 градусов).

### БОЛЬШЕ МЕТОДОВ – ВЫШЕ ТОЧНОСТЬ

Зачастую при оценке технического состояния тепловой сети и для определения места раскопки специалисты службы диагностики руководствуются совокупностью обнаруженных дефектов. Для этого в «МОЭК» специально разработана балльная система ранжирования. Она основана на 13 критериях и позволяет определять именно те участки трубопроводов, которые нуждаются в срочном ремонте или замене. После этого они включаются

Своевременная и точная оценка технического состояния тепловых сетей позволяет «МОЭК» значительно повысить надёжность их работы, а также серьёзно экономить средства на проведение ремонта и реконструкции. Служба диагностики тепловых сетей (СДТС) компании в своей работе ориентируется на самые современные разработки в области неразрушающего контроля.

Места с напряжённо-деформированным состоянием выявляют с помощью метода магнитной памяти металла: он позволяет определять проблемные участки труб и сварных соединений. Этот же метод позволяет обнаружить дефекты, связанные с недостаточной компенсацией трубопроводов и их элементов, что помогает прогнозировать появление дефектов при температурных испытаниях.

Тем не менее наиболее результативным инновационным методом контроля на сегодняшний день можно считать внутритрубную диагностику. Такой вывод был сделан по результатам апробации различных технологий на действующих тепловых сетях «МОЭК», и именно этот метод успешно применяется в компании с 2013 года.

### ВЗГЛЯД ИЗНУТРИ

Методы внутритрубной диагностики различаются между собой по двум основным принципам: погружные (контроль проводится на наполненную трубу в герметичном состоянии) и сухопутные (контроль проводится на отключённую трубу с обязательным опорожнением теплоносителя), а также по физическим методам сканирования (ультразвуковые, магнитные и другие методы).

в инвестиционную программу и в планы проведения локально-вставочного ремонта.

Опыт нашей компании в данной области доказывает высокую эффективность принятия решений по замене ненадёжных участков трубопровода на основании диагностических обследований. Это позволяет не только существенно экономить на проведении ремонтов и реконструкции изношенных тепловых сетей, но и способствует повышению надёжности и улучшению качества работы трубопроводов. Таким образом, возрастает эффективность работы компании и значительно повышается качество обслуживания москвичей.

Служба диагностики тепловых сетей ПАО «МОЭК» планирует дальнейшее освоение методов технического диагностирования и изучение последних тенденций и мировой практики в области неразрушающего контроля. Ведь их применение позволяет качественно и быстро, без остановки технологического процесса определять участки сетей, требующие повышенного внимания. Мы будем внимательно следить за инновациями в этой области, опробовать их на практике на тепловых сетях компании и брать на вооружение наиболее эффективные и результативные разработки.

Служба диагностики тепловых сетей ■

## КАК ПОЛУЧИТЬ ДОПОЛНИТЕЛЬНУЮ ПРЕМИЮ?

ПАО «МОЭК» активизирует работу по оказанию дополнительных услуг потребителям. Любая организация, эксплуатирующая объекты теплоснабжения, может обратиться к нам для заключения договора на подготовку к отопительному периоду, проведение работ по ремонту и обслуживанию сетей, тепловых пунктов и другие услуги.

Новый формат позволяет одновременно расширить спектр услуг и сократить время их предоставления за счёт упрощения процедуры заключения договоров.

В целях материального стимулирования работников в продвижении этого проекта в компании принято Положение о премировании за получение дополнительной выручки от работ и услуг для сторонних организаций.

### КТО МОЖЕТ ВКЛЮЧИТЬСЯ В ЭТУ РАБОТУ?

Сотрудники всех эксплуатационных филиалов, Филиала №16 и службы главного инженера и блока капитального строительства Аппарата управления.

### КАКОВ ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ И РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ПРЕМИАЛЬНОГО ФОНДА?

Структурные подразделения подают предложения по работам и услугам в адрес сторонних организаций. После этого Управляющий комитет по стратегии и операционной эффективности утверждает годовой план по получению дополнительной выручки. По итогам работы информация о фактическом размере дополнительной выручки и полученной прибыли по ходящим договорам направляется в Службу управления персоналом, по итогам первого полугодия – до 5 августа, по итогам года – до 5 февраля. Там делается расчёт премиального фонда.

К настоящему времени уже получена информация о заключённых договорах и дополнительно полученных средствах на сумму свыше 100 млн рублей.

### КАК РАСПРЕДЕЛЯЕТСЯ ПРЕМИАЛЬНЫЙ ФОНД МЕЖДУ СОТРУДНИКАМИ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ?

Фонд распределяется в зависимости от сложности, объёма и качества выполненной каждым сотрудником работы: в Аппарате управления – заместителем управляющего директора, в филиале – директором филиала. Выплата дополнительной премии производится не позднее 14 сентября текущего года и 15 марта следующего года.

Информация подготовлена на основе приказа № П-104/17 и Протокола УК по стратегии и операционной эффективности №384-Т/17 ■

# ПРИГЛАШАЕМ НА РАБОТУ В ПАО «МОЭК»

## ОПЕРАТОР ТЕПЛОГО ПУНКТА 2-ГО РАЗРЯДА (Филиал №1, Филиал №7, Филиал №8)

ТРЕБОВАНИЯ:	ОБЯЗАННОСТИ:
<ul style="list-style-type: none"> <li>Начальное/среднее профессиональное образование.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Контроль за бесперебойной и экономичной работой теплосетевых бойлерных установок тепловых пунктов.</li> <li>Обход тепловых пунктов по утверждённому графику.</li> <li>Обеспечение поддержания заданной температуры, давления сетевой воды.</li> <li>Снятие показаний контрольно-измерительных приборов для контроля параметров теплоносителя и работы местных систем отопления, вентиляции и горячего водоснабжения.</li> <li>Санитарная уборка оборудования и помещения ЦТП.</li> </ul>

## СЛЕСАРЬ ПО ОБСЛУЖИВАНИЮ ТЕПЛОВЫХ ПУНКТОВ / ТЕПЛОВЫХ СЕТЕЙ 4-ГО РАЗРЯДА (Филиал №1, Филиал №4, Филиал №5, Филиал №7, Филиал №8, Филиал №9)

ТРЕБОВАНИЯ:	ОБЯЗАННОСТИ:
<ul style="list-style-type: none"> <li>Среднее профессиональное образование.</li> <li>Аналогичный опыт работы желателен.</li> <li>Знание типов прокладок, видов и характеристик запорной арматуры, трубопроводов.</li> <li>Навык осуществления слесарных работ.</li> <li>Желателен навык проведения гидравлических испытаний и земляных работ.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Оперативное обслуживание тепломеханического оборудования и трубопроводов тепловых пунктов: осмотр, техническое обслуживание, проведение оперативных переключений, осуществление ППР, сезонных обследований.</li> <li>Осуществление работ по ремонту, реконструкции, сборке, испытанию, регулировке, наладке узлов, деталей и механизмов тепломеханического оборудования.</li> <li>Осуществление гидравлических и температурных испытаний тепловой сети.</li> <li>Проверка работы основного и вспомогательного оборудования после ремонта и сдача его в эксплуатацию.</li> </ul>

## НАЛАДЧИК КИПИА 4-ГО, 5-ГО РАЗРЯДА (Филиал №1, Филиал №3, Филиал №7, Филиал №8, Филиал №9, Филиал №20)

ТРЕБОВАНИЯ:	ОБЯЗАННОСТИ:
<ul style="list-style-type: none"> <li>Среднее специальное техническое образование.</li> <li>Аналогичный опыт работы желателен (от 1 года).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Обеспечение бесперебойной работы всех контрольно-измерительных приборов, схем и устройств автоматики безопасности, технологической защиты и регулирования.</li> <li>Ремонт, регулировка, испытание, юстировка, монтаж, наладка и сдача особо сложных электромагнитных, электродинамических, теплоизмерительных, счётных, оптико-механических, пирометрических, автоматических, самопишущих и других приборов; установка автоматического регулирования с суммирующим механизмом и дистанционной передачей показаний.</li> <li>Выявление и устранение дефектов в работе приборов, пересчёт показаний электрических приборов в другие пределы измерения, вычерчивание шкал, сеток, составление сложных эскизов.</li> <li>Регулировка и проверка по классам точности всех видов тепловых и электрических контрольно-измерительных приборов, авторегуляторов и автоматов питания.</li> </ul>

## ЭЛЕКТРОМОНТЁР 4-ГО, 5-ГО РАЗРЯДА (Филиал №1, Филиал №3, Филиал №6, Филиал №9, Филиал №16)

ТРЕБОВАНИЯ:	ОБЯЗАННОСТИ:
<ul style="list-style-type: none"> <li>Опыт работы в теплосетевых компаниях, в службе эксплуатации объектов недвижимости.</li> <li>Среднее техническое образование, не ниже среднего профессионального.</li> <li>Знание технической документации.</li> <li>Владение изолирующим и слесарным инструментом.</li> <li>Группа по электробезопасности не ниже 3.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Обеспечение безаварийной работы электрооборудования и электрических сетей тепловых пунктов.</li> <li>Проведение профилактического обслуживания, ремонта электрооборудования тепловых пунктов.</li> <li>Регулирование и проверка аппаратуры и приборов электроприводов после ремонта.</li> <li>Обслуживание силовых и осветительных установок и схем электродвигателей.</li> <li>Выявление и устранение отказов, неисправностей и повреждений электрооборудования со схемами включения средней сложности.</li> <li>Оперативные переключения в электроустановках до 1000 В.</li> </ul>

Больше вакансий на сайте [www.moek.ru](http://www.moek.ru) в разделе «Работа в «МОЭК»». Резюме можно выслать по адресу: [hr@moek.ru](mailto:hr@moek.ru) или обратиться к менеджерам по персоналу ваших филиалов.



### МОГУ ЛИ Я ПОЛУЧИТЬ ЗВАНИЕ «ВETERАН ТРУДА», ЕСЛИ МОЙ ОБЩИЙ ТРУДОВОЙ СТАЖ СОСТАВЛЯЕТ 42 ГОДА?

Согласно постановлению Правительства Москвы от 27 июня 2006 года №443-ПП «О присвоении звания «Ветеран труда», звание присваивается следующим категориям граждан:

- лицам, награждённым орденами или медалями, либо удостоенным почётных званий СССР или Российской Федерации, либо награждённым ведомственными знаками отличия в труде и имеющим трудовой стаж, необходимый для назначения пенсии по старости или за выслугу лет;
- лицам, начавшим трудовую деятельность в несовершеннолетнем возрасте в период Великой Отечественной войны и имеющим трудовой стаж не менее 40 лет для мужчин и 35 лет для женщин.

Вы можете претендовать на получение звания «Ветеран труда» в случае соблюдения данных условий.

С вопросом о получении звания вам необходимо обратиться в районное управление социальной защиты населения по месту регистрации. Решение о присвоении звания принимается в день подачи претендентом заявления и правоустанавливающих документов и утверждается руководителем этого управления

## УПРАВЛЯЙ ИЗМЕНЕНИЯМИ ГРАМОТНО!

### В Блоке технологических присоединений внедряется практика проектного управления

Быстрая реакция на изменения внешнего мира – это ещё не гарантия, но первый шаг к выживанию в непростых экономических условиях. Хорошим подспорьем здесь станет практика проектного управления: она позволяет гибко и динамично реагировать на внешние факторы, быстро перестраивать процессы и достигать высоких результатов с меньшими затратами ресурсов и времени. Важные отличия от традиционного подхода – возможность вовлекать в проект работников различных подразделений и координация работы команды в режиме реального времени. Одним из первых внедрение этих инструментов начал Блок технологических присоединений.



В конце 2016 года была разработана программа обучения и развития «Внедрение проектного подхода и принципов проектного управления в работу подразделения». Её основная цель – формирование у сотрудников новых, ориентированных на достижение конкретных результатов подходов к работе. Основные задачи – усвоение ключевых принципов проектного управления и развитие навыков реализации проектов, а также изучение лучших методик и инструментов.

Программа, разработанная специально для сотрудников Блока технологических присоеди-

динений, состоит из нескольких модулей, в которые входят тренинги, дистанционные курсы, тестирования и т. д. Она будет носить циклический характер: повторяться для новых работников, а для опытных – дополняться новыми модулями по мере необходимости. Для реализации программы были привлечены лучшие эксперты в области обучения персонала по теме «Проектное управление».

На сегодняшний момент в рамках программы проведено обучение по трём модулям. В рамках курса «Проектный подход к работе и проектное управление» слушатели изучали основы проектного менеджмента, разбирались, чем проектный подход отличается от процессного и когда его нужно применять. Второй модуль «Эффективное управление подразделением» был посвящён обучению линейных руководителей: как правильно ставить задачи кураторам проектов и определять степень свободы подчинённых, как осуществлять контроль и оценивать результаты

реализации проектов. Сразу же прорабатывались рабочие ситуации и составлялись алгоритмы действий для их решения.

Третий модуль – обучающий курс «Управление проектами по стандарту РМВоК<sup>1</sup>» – пока находится в стадии реализации. Участники уже изучили лучшую мировую практику по управлению проектами РМВоК и примерили её на себя через реальные примеры из своей практики. Важный пункт – изучение инстру-

#### ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ПРОЕКТНОГО УПРАВЛЕНИЯ:

- направленность на достижение конкретной, заранее определённой цели;
- наличие ограничений по времени, ресурсам и финансам;
- взаимосвязанность большого количества процессов разного уровня и скорости протекания.

ментария, включая ведение календарно-сетевых графиков, которые на данный момент являются основным рабочим инструментом в работе Службы нового строительства. Впереди – дистанционный курс и итоговое тестирование. По его результатам работникам будут выданы удостоверения о повышении квалификации по программе «Управление проектами на основе стандарта РМВоК».

«Внедрение нового подхода в работу блока даёт возможность вести проекты по новому строительству в едином формате, – отмечает руководитель Службы технологических присоединений Андрей Викал. – Прохождение централизованного обучения позволило создать единый стандарт коммуникации и формат взаимодействия между сотрудниками и руководством, а также разобрать типовые рабочие ситуации и проработать алгоритмы действий».

Руководством Блока технологических присоединений и отделом обучения принято решение продолжить программу и дополнить её новыми модулями. Сейчас эксперты определяют ключевые направления развития и наполнение программы.

**Елена БОРИСЕВИЧ,**  
отдел обучения и развития персонала,  
Служба управления персоналом

<sup>1</sup> РМВоК – Project Management Body of Knowledge – это набор процессов и областей знаний, представляющих собой сумму профессиональных знаний по управлению проектами. РМВоК определяет пять основных групп процессов и девять областей знаний, типичных практически для всех проектов.