

ЛЕТО НАЧИНАЕТСЯ В МАРТЕ

«МОЭК» ПРИСТУПИЛ К РЕМОНТНОЙ КАМПАНИИ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К ОТОПИТЕЛЬНОМУ СЕЗОНУ 2021–2022 ГГ.



Наши специалисты приступили к проведению гидравлических испытаний тепловых сетей в рамках ремонтной кампании 2021–2022 годов. Работы начаты на тех участках, которые можно выделить из общей системы теплоснабжения без отключения потребителей. Все работы организованы с полным соблюдением мер по защите персонала от коронавирусной инфекции.

В период с 15 марта по 30 апреля запланировано к проведению 60 этапов гидравлических испытаний на тепловых сетях общей протяженностью 288 км. Работы пройдут во всех административных округах Москвы.

Тесты на сетях без отключения потребителей еще до завершения отопительного сезона – это стандартная ежегодная практика.

Благодаря такому «раннему старту» летняя ремонтная кампания, связанная с отключением горячего водоснабжения, проходит в минимально короткие сроки.

Основной же этап ремонтной кампании в Москве, связанный с вынужденным ограничением подачи горячей воды потребителям, обычно стартует в начале второй декады мая, после установления стабильно теплой погоды и завершения отопительного периода. В это время помимо гидравлических испытаний тепловых сетей «МОЭК» выполняет также профилактические и капитальные ремонты на насосно-перекачивающих станциях, котельных, автономных источниках теплоснабжения, центральных и индивидуальных тепловых пунктах.

«Учитывая масштаб работ – а в Москве это более 17 тыс. км тепловых сетей, – специалисты ПАО «МОЭК» традиционно начинают гидравлику еще до завершения отопительного сезона. Это позволяет выполнить все работы в полном объеме и выдерживать летом минимально возможный 10-дневный график отключения горячего водоснабжения», – отмечает главный инженер ПАО «МОЭК» **Роман Коровин**.

На текущий момент гидравлические испытания – самый надежный метод подготовки к зимним максимальным нагрузкам. Под повышенным давлением проверяется прочность трубопроводов, мест соединений и запорной арматуры. Параллельно «МОЭК» использует также различные методы неразрушающего контроля.

ОСТОРОЖНЫЕ СМЯГЧЕНИЯ

«МОЭК» отменяет некоторые антиковидные меры в надежде на рост темпов вакцинации



Ситуация с заболеваемостью КВИ в компании постепенно улучшается. Одновременно идет процесс постепенной отмены тех или иных «антиковидных» мер. В частности, прекращается ежедневная информационная рассылка по личным каналам связи (WhatsApp, SMS-сообщения и т. д.) по цепочке «непосредственный руководитель – подчиненный». В связи с выходом сотрудников на постоянные рабочие места в дополнительном общении в таком формате просто нет необходимости: все сотрудники на виду, любая информация может быть передана лично.

Благодаря личному общению руководители теперь получили больше возможностей для разъяснительной работы, в том числе по вопросам вакцинации. И это очень важное направление деятельности, поскольку эксперты продолжают говорить о возможности роста заболеваемости в связи с сезонным потеплением.

Между тем процесс вакцинации в компании идет не такими темпами, как хотелось бы, особенно в некоторых подразделениях и «дочках» «МОЭК». Задача руководителей любого уровня – продемонстрировать личным примером и объяснить каждому подчиненному необходимость и безопасность прививки, ответить на его вопросы, помочь с записью на процедуру.

Если нам не удастся приблизиться к показателям коллективного иммунитета, при худшем варианте развития ситуации все «смягчения» придется отменить и вновь вводить строгие ограничительные меры.

Берегите себя, используйте максимум возможностей для личной защиты!

МОЛОДЫЕ РАЦИОНАЛИЗАТОРЫ НАЧИНАЮТ!

В КОМПАНИИ ЗАВЕРШАЕТСЯ ПЕРВЫЙ ТУР КМС

31 марта в «МОЭК» завершается первый тур Конкурса молодых специалистов и рационализаторов. На этом этапе заявки рассматриваются на уровне филиалов, победители пройдут во второй тур и будут защищать свои проекты уже в масштабах компании

По состоянию на 23 марта было подано 122 заявки от 151 участника.

Филиалы и АУ уже в основном рассмотрели идеи своих активных молодых сотрудников. Авторы проектов заняты доработкой с учетом полученных замечаний, чтобы представить свои работы во втором туре конкурса.

Среди поданных идей – предложения, касающиеся совершенствования работы оборудования, проекты по цифровизации и автоматизации процессов, оптимизации сбыто-

вой деятельности и другие инициативы, призванные повысить эффективность деятельности «МОЭК».

«Качество заявок конкурсантов традиционно зависит от того, принимают ли участие в работе с молодыми специалистами руководители филиалов, – отмечает заместитель главного инженера по оперативной и диспетчерской работе **Сергей Крохин**. – Мы видим, что директора и главные инженеры филиалов присутствуют на заседаниях комиссий,

>>> стр. 3



«МОЭК» СТАНОВИТСЯ БОЛЬШЕ

Функция теплоснабжения в Зеленоградском административном округе Москвы будет передана от ООО «ТСК Мосэнерго» в ПАО «МОЭК»



Зеленоградский филиал ООО «ТСК Мосэнерго» (ПАО «МОЭК» принадлежит 74,64% компании, ПАО «Мосэнерго» – 25,36%) в результате реорганизации в этом году вышел из подчинения дочерней компании и вновь стал еще одним эксплуатационным филиалом «МОЭК» – теперь это Филиал № 10. Это решение направлено на упрощение структуры

управления системой теплоснабжения Москвы в рамках единой теплоснабжающей организации (ЕТО) и позволит более эффективно взаимодействовать с правительством Москвы в обеспечении надежного и качественного теплоснабжения.

Процесс присоединения еще продолжается, в связи с этим предстоит оперативно решить целый ряд вопросов и задач – и это не-

смотря на то, что до 2015 года эксплуатацией теплоэнергетических объектов в Зеленоградском административном округе (ЗелАО) Москвы занимался «МОЭК».

«Переход филиала из дочерней компании обратно в «МОЭК» – процесс непростой, он еще далек от завершения. И если формально новый эксплуатационный филиал с 1 января 2021 года уже начал свою операционную деятельность в составе головной компании, то по факту процесс притирки будет продолжаться еще долго», – отметил управляющий директор ПАО «МОЭК» **Дennis Башук**.

В объединении важно все – и технические вопросы, и административные, и человеческий фактор. «Мы должны помочь людям перейти на новые для них стандарты и правила «МОЭК». Ведь и сам «МОЭК» тоже сейчас активно меняется, компания даже в условиях пандемии коронавируса развивается динамично, так что нашим новым коллегам многое придется переосмыслить и принять новые форматы работы», – отметил управляющий директор.

Например, сейчас в «МОЭК» уделяется большое значение соблюдению дисциплины – финансовой, управленческой и, разумеется, технологической.

В свою очередь **Константин Калиновский**, который возглавлял Зеленоградский

филиал в «ТСК Мосэнерго» и сейчас руководит новым филиалом «МОЭК», отметил, что реорганизация не должна сказаться как на качестве прохождения текущего ОЗП, так и при подготовке к следующему отопительному периоду. «Хотя технологии остаются прежними, нам на ходу предстоит освоить новые, принятые в «МОЭК» форматы документов и стандарты работы», – отметил он.

Подробнее о десятом эксплуатационном филиале в Зеленограде читайте в следующем номере «Энергии столицы»

Зеленоградский филиал ООО «ТСК Мосэнерго» был образован в конце 2014 года. Обеспечивает теплоснабжение 1358 зданий, в том числе 585 многоквартирных домов в Зеленоградском административном округе Москвы.

Система теплоснабжения Зеленоградского филиала включает 7 источников (в том числе 3 резервных) общей установленной мощностью 1707,5 Гкал/ч. Суммарная протяженность тепловых сетей, эксплуатируемых на территории Зеленограда, составляет 202,43 км в двухтрубном исчислении.

НА ВЕС ЗОЛОТА

НАШИ КОЛЛЕГИ ПРЕДСТАВЛЯЮТ «МОЭК» НА ВЫСТАВКЕ «ЦЕННЫЕ КАДРЫ»

На площади перед зданием Северного речного вокзала открылась фотовыставка #Ценныекадры, посвященная сотрудникам комплекса городского хозяйства

Москвичи могут познакомиться с 30 фотосториями, которые рассказывают о труде тех, кто обеспечивает жизнедеятельность и комфорт большого города. В инфраструктурных компаниях столицы работает около 500 тысяч человек по 85 различным направлениям. Это энергетики, инженеры, спасатели, дорожные рабочие, диспетчеры и специалисты других профессий. Героями фотовыставки стали сотрудники ПАО «Россети Московский регион», АО «ОЭК», АО «Мосгаз»,

ГБУ «Автомобильные дороги», ГБУ «Жилищник» и других столичных предприятий.

Среди героев есть и наши сотрудники. Это **Валентина Барышина**, мастер участка ТС и ТП предприятия № 2 «Бирюлево» Филиала № 6, и **Александр Типсин**, слесарь АБР предприятия № 11 «Аварийно-ремонтное» Филиала № 9.

Под каждым фото есть QR-код. Отсканировав его, горожане смогут попасть на сайт проекта <https://ценные-кадры.рф/> и узнать о герое фотографии подробнее.



ВМЕСТЕ ПОБЕДИМ!

IV ЛЕТНЯЯ СПАРТАКИАДА «МОЭК» ПРОЙДЕТ 22 МАЯ

22 мая пройдет IV Летняя спартакиада ПАО «МОЭК», посвященная 90-летию централизованного теплоснабжения г. Москвы. Как и у истоков основания, так и на современном этапе наша компания не только ставит перед собой амбициозные цели, но и успешно их достигает, поэтому предстоящая спартакиада пройдет под актуальным девизом – «В наших традициях – побеждать!»



Подготовка к главному спортивному событию компании уже началась с поправкой на санитарно-эпидемиологическую обстановку в городе. Важным требованием для защиты участников и зрителей спартакиады станет условие об обязательной вакцинации от COVID-19 для спортсменов.

В 2021 году соревнования пройдут уже по 9 видам спорта (мини-футбол, волейбол, стритбол, легкая атлетика, шахматы, гиревой спорт, стрельба из пневматического пистолета, плавание, настольный теннис), плавание впервые войдет в командный зачет спартакиады. Традиционно ярким и запоминающимся моментом обещает стать товарищеский матч по хоккею, который пройдет вне рамок общекорпоративного зачета, но не оставит равнодушным ни одного зрителя.

В этом году в соревновательный процесс IV Летней спартакиады ПАО «МОЭК» воль-

ется команда Филиала № 10, появившегося в компании в связи с присоединением Зеленоградского филиала ООО «ТСК Мосэнерго».

Интересные активности ждут и гостей спартакиады. Организаторы планируют сохранить ставшие традиционными спортивные состязания для болельщиков, где накал и азарт борьбы не меньше, чем в основных видах спорта.

Спартакиада стала важной и неотъемлемой частью спортивной жизни компании. Это мероприятие, где объединяются команды ради общей цели, где поддержка становится не менее важной, чем участие, где виден вклад каждого в достижение лучшего результата.

Несмотря на вынужденную отмену мероприятия в 2020 году из-за пандемии коронавирусной инфекции, компания снова, как и 90 лет назад, готова показать – «В наших традициях – побеждать!»

МОЛОДЫЕ РАЦИОНАЛИЗАТОРЫ НАЧИНАЮТ!



дают советы по развитию идей, их «приземлению» к реальности, с высоты своего опыта направляют техническую мысль участников конкурса в верном направлении. Именно поэтому идеи наших молодых специалистов воплощаются в жизнь и приносят реальную пользу компании».

Активное участие в обсуждении проектов принимают участники Межфункциональной проектной группы: ни одна эффективная идея не должна пропасть зря. «Ребята предлагают интересные и часто неожиданные проекты. Например, коллеги из седьмого филиала предложили использовать для об-

наружения мест повреждений на сетях радиоуправляемые машинки с камерой. Такой метод позволит экономить время на поиск конкретного места, сократить количество шурфовок, снизить затраты на последующее благоустройство. Конечно, все это должно быть подтверждено с технической точки зрения – распространение радиоволн, радиус действия и прочие нюансы. Главное в таких вещах – новый взгляд на привычные вещи, ведь многие великие изобретения начинаются с идеи, а дальше уже можно искать возможные пути ее реализации», – говорит руководитель МФПГ, руководитель проектов Управления стратегии **Вадим Ларионов**. «Очень приятно видеть, что коллеги на всех уровнях заинтересованы в улучшениях в компании, в движении вперед, в собственном росте, – отмечает руководитель проектов Проектного офиса, член МФПГ **Евгений Меркушенков**. – К тому же новые идеи, которые слышишь на конкурсе, включают режим «мозгового штурма» у тебя самого, и на свои задачи смотришь уже по-новому и часто видишь новые решения. Наиболее понравившиеся идеи мы с коллегами из МФПГ просим заводить на портал «Эффективность», чтобы иметь возможность непосредственно влиять на их разработку, согласование и внедрение в деятельность «МОЭК». Еще раз хотел бы поблагодарить и участников, и организаторов этого замечательного конкурса». *Первый тур конкурса завершается. Желаем всем участникам КМС удачного выступления в полуфинале и реализации их идей на практике!*

Подготовила **Елена АКЧУРИНА**

ТРИ МИЛЛИАРДА ДЛЯ «МОЭК»

ИТОГИ ПРОГРАММЫ «ЭФФЕКТИВНОСТЬ» В 2020 ГОДУ

Питер Друкер говорил, что люди и деньги – два основных источника ресурсов для бизнеса: люди приносят идеи и компетенции, которые при помощи денег превращаются в материальные и нематериальные активы. Остальные ресурсы и эффекты так или иначе являются комбинацией двух основных источников ресурсов

В «МОЭК» идеи Питера Друкера нашли свое воплощение в программе «Эффективность». Программа создана в 2017 году и направлена на монетизацию интеллектуального капитала работников компании. Ежедневно на портал подается 2–3 идеи, которые приносят 20–30 млн руб. годового эффекта. Начиная с 2020 года принято решение финансировать эффективные идеи с помощью заемных средств – теперь не нужно искать статью финансирования за счет отказа от выполнения запланированных мероприятий, достаточно только пройти согласование и утверждение идеи на МФПГ, и дальше система начинает работать на идею. В 2020 году программа принесла эффект более 3 млрд руб. И это не предел! Новый год был встречен потоком новых идей, введенных на портал, создано новое направление оптимизации, по которому уже начата работа. Также в прошедшем году было выплачено премий на сумму около 5 млн руб. Премированы несколько сотен участников программы! Это больше, чем суммарно за все предыдущие годы работы проекта. Активность растет с каждым годом, эффекты запланированы на три года вперед и увеличиваются с каждым днем. На 2021 год у программы «Эффективность» и ее участников очень амбициозные планы. Большинство подобных проектов в аналогичных компаниях развивается по типовому сценарию: с каждым годом все сложнее найти идею, все меньше идей подается и мень-



ше отдача от предложений. Но программа «МОЭК» бьет все рекорды. От года к году число подаваемых предложений увеличивается, появляются новые направления эффективности, в проект вовлекаются все новые и новые участники. Сегодня абсолютно каждый может подать идею на портал, и его идея обязательно будет рассмотрена закрепленными ответственными представителями от смежных блоков, будут даны рекомендации по доработке и оказано содействие в получении финансирования. Каждый может пройти обучающую сессию и узнать методы и подходы к выявлению проблем и выбору способов и методов их решения. В компании создаются различные группы по развитию программы. Так, 11 марта прошло очередное совещание Эксплуатационной группы, на которой были выбраны направления для агрегирования идей и усилий в 2021 году, выбран председатель группы на 2021 год

и принято решение сформировать интерактивную группу в WhatsApp для ускорения и увеличения процессов генерирования и тиражирования эффективных проектов по филиалам и предприятиям в режиме реального времени. За прошедший год в формате экспериментального режима работы деятельность Эксплуатационной группы принесла компании идей на несколько десятков миллионов рублей и ускорила процесс согласования на несколько месяцев. В этом году группа ставит перед собой еще более масштабные цели. По информации от кураторов программы «Эффективность» в ООО «Газпром энергохолдинг» эффекты от программы «МОЭК» значительно превысили эффекты других компаний за 2020 год. Спасибо всем участникам за вклад в развитие программы!

Вадим ЛАРИОНОВ и Команда программы «Эффективность»



ИТОГИ И ПЛАНЫ

НОВОСТИ СОВЕТА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ «МОЭК»

В феврале 2020 года представители СМС «МОЭК» приняли участие во встрече молодых специалистов компаний группы ООО «Газпром энергохолдинг». Основной темой встречи стал обмен опытом по направлению «Управление производственными рисками на Предприятии. Электронная система обходов и осмотров оборудования на станциях». Встреча прошла в учебном центре ПАО «ТГК-1» в г. Санкт-Петербурге

С марта все наши проекты проходили онлайн на странице Совета в инстаграме, самым масштабным из них стала онлайн-акция к 75-летию победы в Великой Отечественной войне «Наш бессмертный полк». Также мы принимали участие в онлайн-проектах Молодежного совета ДЖКХ: в тематических челенджах, КВИЗах, вебинарах и флешмобах. Активно развивалось новое для Совета социальное направление. 29 февраля 2020 года состоялась наша первая волонтерская поездка в ГКУ СО МО Раменский СРЦ «Родник», а под Новый год команда Совета приняла участие в акции «Письма Деду Морозу». Вместе мы смогли исполнить мечты 59 воспитанников ГКУ ЦССВ «Сколковский», о которых они написали в своих новогодних письмах Деду Морозу. Впереди нас ждет отчетная конференция и выборы председателя Совета молодых специалистов. В ближайшее время мы расскажем все подробности и объявим сбор заявок на участие. Напомним, что в СМС действует несколько направлений – техническое, спортивное, культурно-массовое и социальное. Выбирайте, в проектах какого направления вы готовы принять участие, и присоединяйтесь к нашей команде! Заявки направляйте и. о. председателя Совета Марии Сакулиной (Sakulina_M_A@moek.ru). *Подробнее о Совете молодых специалистов можно узнать на нашей странице на корпоративном портале и в инстаграме.*

Команда Совета молодых специалистов



МИНИМИЗИРОВАТЬ РИСКИ — И ЖИТЬ СПОКОЙНО

ТРАНСПОРТНЫЙ ФИЛИАЛ «МОЭК» ПРИНЯЛ ВЫЗОВ КВИ И СПРАВИЛСЯ С ОБСТОЯТЕЛЬСТВАМИ

Год назад наша жизнь изменилась. Неожиданно, резко, возможно — навсегда. В любом случае изменились люди, и даже когда эпидемия отступит (а она, конечно же, отступит, раньше или позже), мы уже не будем прежними. Мы прошли проверку на прочность, научились расставлять приоритеты и быстро адаптироваться к обстоятельствам, анализировать возможные риски и принимать ответственные решения. Сегодня мы рассказываем о жизни в условиях пандемии Филиала № 14 «Транспортный»



КАК ОБУХОМ ПО ГОЛОВЕ

Сначала никто не понимал, с чем мы столкнулись. Настроения среди людей были разные — от недоверия и легкого пренебрежения до страха. Потом появились первые заболевшие в нашей компании. «Мы боялись каждого шороха, не понимали, что нужно делать здесь и сейчас», — вспоминает директор Филиала № 14 Сергей Чижииков. — Вот мы узнали, что среди наших сотрудников оказался человек с подтвержденным коронавирусом. Но прежде чем появились симптомы, прежде чем он обратился к врачу, он пришел на работу, прошел через проходную, через раздевалку, комнату приема пищи — и теперь нужно установить, с кем он при этом мог вступить в контакт, причем за 14 дней, предшествовавших установке диагноза». В карантин высаживали по 10–11 человек. И этот «шлейф» мог расширяться за счет родных и близких.

В транспортном филиале был зафиксирован один из первых по «МОЭК» случаев тяжелого течения КВИ. Это напугало и заставило думать об ответственности перед окру-

жающими на новом уровне. Таков был первый урок пандемии: нет мелочей, нельзя игнорировать санитарные правила, даже если

они раздражают и кажутся бесполезными. А вдруг ты болен и заразишь коллегу? Вдруг у него в семье есть те, для кого болезнь может стать фатальной?

Вскоре были разработаны четкие правила поведения, и стало проще — нужно было просто соблюдать инструкции. «Ты делаешь все, что должен, и можешь жить с чистой совестью», — говорит главный инженер филиала Вадим Гнусков. — И это стало большим облегчением».

ЭПИДЕМИЧЕСКИЙ ГРУЗ

Работать в условиях пандемии было трудно всем. Казалось бы, сложнее всего тем, кто выходит в смену, усаживается каждый день за руль, проводит 8 часов в СИЗ, обрабатывает свое транспортное средство антисептическими растворами.

Однако главная нагрузка пришлась на тех, кто занимался сбором информации, контролем, оформлением договорных отношений. Их рабочий день на «удаленке» длился по 15–20 часов, и далеко не у каждого дома были хорошие условия для работы. «Кто-то работал из ванной, кто-то устроил себе кабинет на балконе, но никто не жаловался, ведь уже стало понятно — только так можно противостоять болезни», — вспоминает Вадим Гнусков.

Сотрудники транспортного филиала в рекордно короткие сроки сумели организовать целый ряд уникальных мероприятий, обеспечивающих эффективную деятельность всей компании. Меньше чем за неделю был заклю-

чен договор на пользование такси, оперативно удалось достичь договоренностей с ГБУ «Автомобильные дороги» о санитарной обработке территорий предприятий «МОЭК». В самые короткие сроки провели установку перегородок между пассажирами и водителем в бригадных автомобилях с общим отсеком.

Отдельный вопрос — обработка транспорта. Ежедневные процедуры выполняют сами водители. Один раз в неделю все машины проходят полную профессиональную антисептическую обработку. Внеочередные мероприятия проводятся на том транспорте, которым пользовались люди с подтвержденным коронавирусом или контактировавшие с ними. Тут тоже, конечно, потребовалось экстренное заключение соответствующего договора.

«Я очень благодарен своим сотрудникам, — говорит Сергей Чижииков. — Они верстали бюджет весь май и июнь, чуть ли не в круглосуточном режиме доказывали необходимость отдельных статей, делали и переделывали, вносили изменения и согласовывали. Им всем можно ставить памятник при жизни».

МЫ СПРАВИЛИСЬ

В течение всего эпидемического периода транспортники работали под нужды и потребности эксплуатационных филиалов. Впрочем — как всегда, вот только обстоятельства изменились. Сначала выводили на смену ограниченное число машин, потом объемы начали нарастать. В мае в постоянном режиме выходило около сотни машин, остальные сто-



ОТ ПЕРВОГО ЛИЦА



Александр КОПТЕВ,
механик, транспортный
цех № 3:

Хочется уже забыть о КВИ навсегда

Начало весны 2020 года, когда стало известно, что коронавирусная инфекция пришла в Москву, для всех было тревожным. В таких ситуациях обычно кажется, что тебя это не коснется, однако, когда один из наших водителей заболел КВИ, нужно было предпринимать срочные меры. По согласованию с диспетчерским отделом и начальником цеха № 3 Юрием Шуваевым было принято решение об уменьшении личных контактов путем разведения рабочих смен, и это позволило сдержать распространение инфекции. Тем не менее нашу территорию волна все же накрыла. Кто-то переболел тяжело, а кто-то перенес болезнь в легкой форме. Все мы столкнулись с пандемией впервые.

Удаленная работа научила нас решать проблемы на расстоянии. Мы научились работать в цифровом режиме. Для информирования водителей и для связи с руководством были созданы чаты в WhatsApp, что позволило оперативно получать и передавать информацию о получении и выдаче СИЗ, графиках обработки автотранспорта. Поддерживался контакт с отделом ремонта, отделом кадров, других служб. Несмотря на то что большая часть сотрудников была на самоизоляции, аварийно-ремонтное предприятие постоянно было обеспечено необходимым автотранспортом.

Принять правильное решение нам очень помог чат в WhatsApp, где бурно обсуждались все «за» и «против» вакцинации. Один из важных доводов — слова директора нашего филиала Сергея Анатольевича Чижиикова: «Мы отвечаем за комфортную жизнь города и должны быть всегда в работе». К тому же мы видели последствия тяжелой болезни наших коллег, да и масочно-перчаточный режим уже надоел.

Получается, что мы в ходе обсуждений приняли фактически коллективное решение в пользу вакцинации: на сегодняшний день 90% сотрудников на нашей транспортной площадке сделали прививку. Мы все надеемся, что вакцинация в перспективе сыграет свою роль и мы забудем о КВИ навсегда.



Иван СИДОРОВ,
механик, транспортный
цех № 3:

Сила индивидуального подхода

Первый случай КВИ в нашем подразделении был зафиксирован 3 мая, наш коллега заболел очень серьезно — 75% поражения легких. Как-то сразу стало ясно, что дело принимает плохой оборот и это может случиться с каждым, в том числе и с тобой. Мы словно перешли какую-то черту: сначала все жаловались на новые правила, а тут — как отрезало, все четко по регламенту и без разговоров.

В моем подчинении 21 человек. В большой степени я отвечаю не только за их работу, но и за здоровье. Я старался мониторить ситуацию и, можно сказать, ждал вакцину. Прививку я сделал первым в подразделении, как только появилась такая возможность — хотел подать пример. И это сработало. «Положительный эффект» вакцинации, можно сказать, теперь был у всех перед глазами: ко мне можно было подойти, задать вопрос, удостовериться, что я здоров, что не свечусь в темноте и не покрывался аллергическими пятнами. И люди начали делать прививки. Кому-то я помог записаться, у кого-то развеял сомнения. Но все это в личном общении. Я твердо убежден: только личным примером можно в чем-то убедить подчиненного. Личный пример и индивидуальный подход. Итог — все на нашей транспортной площадке, у кого нет медотводов (таких у нас двое), сделали прививку. Двое ждут итогов медицинского обследования, еще у двоих пока высокий уровень антител. Остальные привиты и защищены, чего и всем желаем.

яли на дежурстве в полной готовности, как и персонал. Графики работы верстались на один день – завтрашний, ведь никто не знал, что будет послезавтра.

В июле, с началом отложенных гидравлических испытаний стало расти и выведенное в смену число единиц транспорта, в первую очередь при этом закрывались нужды «магистральных» и аварийно-ремонтных предприятий. Понятно, что сокращенный по времени период подготовки к зиме потребовал большого напряжения сил и круглосуточной работы от большинства персонала «МОЭК». Когда собственного транспорта стало не хватать – заключили дополнительный договор на аренду грузопассажирской и спецтехники. Это тоже было проделано в максимально оперативном режиме. «Мы справились. И теперь кажется, что нам по плечу любая задача», – говорит Вадим Гнусков.

ЧТО ДАЛЬШЕ?

Итак, прошел год. КВИ продолжает свирепствовать, и уже понятно – «пересидеть потихоньку» не получается. Чтобы спокойно работать и жить дальше, нужно что-то делать. Выход один – сделать прививку, защитив таким образом себя и свое ближайшее окружение.

Убедить в этом сотрудников – одна из основных задач руководителей всех уровней, начиная от начальников транспортных цехов и от-

делов и заканчивая механиками, убежден директор филиала. Причем самый действенный довод – личный пример. «Я уверен, что очень многое зависит от руководителей на местах. Как я уже говорил, главная заслуга в хороших показателях нашего филиала принадлежит механикам. У нас, например, есть лидер – **транспортная площадка на 6-м Загородном проезде** – здесь с учетом записавшихся на прививку вакцинировано 90% персонала. Пользуясь случаем, хочу поблагодарить **начальника транспортного цеха № 3 Юрия Шуваева и механика Александра Коптева**. Хорошие результаты и в **подразделении на 3-й Кабельной улице у механика Ивана Сидорова** (это тоже цех № 3) – 71% вакцинированных. В идеале такие результаты хотелось бы видеть во всех подразделениях», – говорит Сергей Чижигов.

Юрий Шуваев подтверждает слова директора филиала: ничего не может сравниться по силе убеждения с личным примером. «Наши механики в первую очередь сами сделали правильный выбор и теперь могут убеждать своих подчиненных. К тому же очень важно хотя бы на среднем уровне разбираться в вопросе. Благодаря информационным материалам и рассылкам мы знаем, что отвечать на вопросы сомневающихся. Личный пример плюс убедительные ответы на вопросы – это и есть залог успеха».

Подготовила Елена АКЧУРИНА

ПРИБЛИЖАЯ КОЛЛЕКТИВНЫЙ ИММУНИТЕТ...

Сегодня Филиал № 14 – лидер по вакцинации в нашей компании. На фоне общей цифры 15% сделавших прививку 41% с небольшим у транспортников выглядит более чем впечатляюще. В чем секрет такого сознательного отношения к своему здоровью? Сергей Чижигов отвечает на этот и другие вопросы нашей редакции.

Сергей Анатольевич, для начала хотелось бы немного статистики...

Всего в филиале 1355 сотрудников. По состоянию на 22 марта у нас вакцинировано 558 человек, в том числе 460 сотрудников – обеими составляющими (это 34%). Переболели КВИ 161 человек (11,8%), всего же антитела есть у 353 человек. Еще 146 человек с медотводом – запрет на вакцинацию по состоянию здоровья.

Мы помним, что сначала в филиале картина была достаточно тревожная. Как удалось добиться перелома ситуации?

Главный секрет – в ежедневной, именно ежедневной работе с людьми. День начинается с селекторного совещания, и там это отдельный вопрос повестки дня. Отчитывается каждый руководитель – отдела, транспортного цеха, отчитывается по каждой графе специально разработанной таблицы. Называют не только заболевших и выздоровевших, но и тех, кто присоединился к желающим сделать прививку, и тех, кто все еще сомневается. Сейчас у нас таких колеблющихся 97 человек, основная работа ведется именно с ними.

Откуда у людей колебания по поводу вакцинации? Как думаете, что их смущает в первую очередь?

В основном люди боятся, что препарат недостаточно исследован. Но чем дальше, тем меньше остается таких сомнений: время идет, знакомых с прививкой все больше, и у всех все в порядке. Еще один момент – наличие антител. Не опасно ли вводить вакцину при их наличии? Тут еще проще. Мы просто убедили всех сдать кровь, ИФА-анализ у нас сдали около 600 человек. Кстати, многие узнали, что с вирусом уже сталкивались, и теперь контролируют уровень антител.

Есть и те, кто побаивается делать прививку на каком-то подсознательном уровне, по-



тому ищет отговорки, не может записаться. Таким коллегам мы помогаем все организовать: договорились с несколькими поликлиниками ближе к местам расположения наших подразделений, собираем пятерки сотрудников и записываем их группами на прививку. Вместе им спокойнее и нет никаких организационных сложностей.

Что будет дальше? Как думаете, удастся ли филиалу выйти на те цифры, которые эксперты указывают в качестве показателей для коллективного иммунитета?

Люди у нас неглупые, они быстро поняли, что жизнь изменилась. Что обработка машины, измерение температуры, респираторы – это не прихоть начальника, а действительно возможность сохранить здоровье себе и коллегам. Так же сейчас и с прививками.

В целом, думаю, нам удалось создать общий фон озабоченности ситуацией и собственным здоровьем. И на фоне постоянного мягкого давления непосредственного руководителя (который сам уже привился и чувствует себя хорошо) это имеет решающее значение: колеблющихся у нас все меньше, привитых – все больше.

Потенциал по вакцинации для нашего филиала на сегодня – где-то 50 процентов с учетом переболевших и тех, кто с медотводом. Но мы ставим себе такую архисложную цель – добиться вакцинации на уровне 60–70%. И это, я считаю, достижимо, если не пускать ситуацию на самотек, продолжать ежедневно мониторить состояние дел и теребить сотрудников.

Всем коллегам я желаю здоровья и разумного отношения к происходящему. Сейчас многое зависит от нас, и все, что можно сделать, должно быть сделано.

НОРМАЛЬНО РАБОТАТЬ И НОРМАЛЬНО ЖИТЬ

Исполнительный директор Филиала № 16 Денис Фонсов и главный инженер Алексей Попов сделали прививку от КВИ еще в рамках исследования вакцины «Спутник V» в декабре прошлого года



В основе решения, по словам Дениса Фонсова, лежали два обстоятельства. «Во-первых, совершенно не хотелось заболеть. Я сделал выбор – нормально работать, нормально жить, не думать о том, в какой форме тебе может достаться инфекция и не заразишь ли ты близких людей и коллег, – рассказывает он. – Во-вторых, руководитель просто обязан подать пример своим подчиненным. Агитация, не подкрепленная действиями, на мой взгляд, ничего не стоит. Надеюсь, наш с Алексеем Викторовичем пример помог коллегам сделать правильный выбор».

Главный инженер филиала Алексей Попов подтверждает: даже в его случае пример непосредственного руководителя значил очень много. «Я рассматривал для себя возможность вакцинироваться, но окончательно избавился от сомнений, узнав о решении нашего директора», – говорит он.

Одна из причин сомнений сотрудников – недостаточная «история» процесса вакцинации от КВИ. «Но ведь и сам вирус – новая составляющая нашей жизни, еще полтора года назад мы о нем даже не слышали, – подчеркивает Денис Фонсов. – Сегодня вакцинация – самое разумное решение, все больше знакомых и коллег выбирают этот способ защитить себя, и мы видим, что это работает. Мы все живем в большом городе с его не очень хорошей экологией, наш иммунитет оставляет желать лучшего, так зачем рисковать и подвергать себя опасности тяжело заболеть? Нам предложен способ защитить себя, давайте не будем в нем сомневаться».

«Еще не закончился отопительный сезон, и пора уже готовиться к следующему, – напоминает Денис Фонсов. – Впереди нас ждут гидравлические испытания. Работы много, и ответственность очень высока. Сотрудники «МОЭК» должны оставаться здоровыми, ведь от нас зависит комфорт и тепло в домах москвичей».

Алексей Попов полностью солидарен со своим директором: «Пускай вакцина, может быть, и не панацея, но она по крайней мере защищает от серьезной болезни и ее последствий. Если слишком долго взвешивать «за» и «против», вполне можно опоздать и оказаться на койке в одном из ковидных госпиталей – тем более что весной вполне реально новое обострение заболеваемости».

ВЕРНЕМСЯ К НОРМАЛЬНОЙ ЖИЗНИ!

Вакцина получена биотехнологическим методом на основе самой современной технологической платформы. Вакцина безопасна, потому что не содержит коронавируса. Ее основа – созданные в лаборатории специальные структуры (векторы-носители), которые содержат лишь часть гена вируса. В ответ на встречу с ними иммунитет вырабатывает защитные антитела.

Вакцина состоит из двух компонентов для более надежной защиты, поэтому вакцинация проводится двукратно: сначала вы получаете один компонент вакцины, потом второй.

Иммунитет начинает формироваться уже после первой прививки. Повторная прививка подстегивает иммунный ответ организма и дает более длительный эффект. Вакцинация дает иммунный ответ в 100 процентах случаев. И такой иммунитет сильнее, чем у тех, кто переболел коронавирусом.

Залишись на прививку через порталы mos.ru, ЕМИАС или пройди вакцинацию в одном из выездных пунктов.

КАК РАБОТАЕТ ВАКЦИНА «СПУТНИК V»?

Создана учеными Национального исследовательского центра эпидемиологии и микробиологии имени Н. Ф. Гамалеи Минздрава России. Препарат уже прошел все испытания и поступил в медицинские организации.

УЗНАЙ ПОДРОБНОСТИ НА mos.ru ИЛИ В ОТДЕЛЕ КАДРОВ

ТЕПЛО ДЛЯ МОСКВЫ

ИСТОРИЯ ТЕПЛОСНАБЖЕНИЯ СТОЛИЦЫ: РАЗВИТИЕ ВМЕСТЕ С ГОРОДОМ

28 января 2021 года исполнилось 90 лет централизованному московскому теплоснабжению в том виде, в котором мы его знаем сейчас. Далеко в прошлом остались первый водяной теплопровод и первая генеральная схема теплофикации Москвы. Сегодня «МОЭК» — мировой лидер в области теплотехники, оператор самой протяженной теплотехнической системы. О развитии отрасли в период массовой застройки Москвы и в настоящее время мы рассказываем в этом номере

ПРОВЕРКА НА ПРОЧНОСТЬ

В годы Великой Отечественной войны строительство тепловых сетей не прекращалось, однако очень не хватало материалов, особенно стальных труб. Методами народной стройки в 1944 году в Москве был сооружен 1,5-километровый теплопровод и теплофицировано 20 зданий в Ждановском (Таганском) районе. Всего за годы войны к тепловым сетям Москвы было присоединено больше 70 потребителей.

Эвакуация более 50% мощностей ТЭЦ и промышленности города, трудности с топливом привели к снижению годового отпуска тепла. Но именно в этот период теплофикация показала свои преимущества как система централизованного теплоснабжения: крупные котельные установки ТЭЦ смогли легче перейти на сжигание многозольного и низкокалорийного подмосковного угля, чем небольшие котельные, это спасло многие отопительные системы от замерзания.

С окончанием войны возобновляется процесс развития теплофикации.

Уже с 1945 года на новых ТЭЦ Москвы стали устанавливать только турбины высокого давления. В результате к 1946 году мощность теплофикационных турбин превысила довоенную в 1,25 раза.

СОГРЕВАЯ МОСКВИЧЕЙ

В послевоенный период был взят курс на первоочередное покрытие коммунально-бытовых потребностей в горячей воде.

Был разработан новый десятилетний план реконструкции Москвы, предусматривающий масштабное жилищное строительство. За неполные 15 лет количество теплофицированных зданий с показателя 500 в 1945 году выросло до 8050 в 1959 году.

Сначала были продолжены тепловые сети от Фрунзенской ТЭЦ (сегодня ТЭЦ-12 ПАО «Мосэнерго») в направлении центра города и в район Кутузовского проспекта. Для этого в 1946 году через Москву-реку был проведен металлический тоннель — дюкер.

В 1948 году от Сталинской ТЭЦ (ТЭЦ-11 им. М.Я. Уфаева ПАО «Мосэнерго») была построена Красноказарменная магистраль, которая потребовала сооружения первой в системе «Мосэнерго» насосно-перекачивающей станции.

В 1951–1952 гг. тепло от ТЭЦ получили учреждения около метро «Красные ворота», комплекс новых зданий МГУ на Воробьевых горах, жилой дом на площади Восстания, знаменитые высотки (гостиницы «Украина» и «Ленинградская»), а также жилой дом на Котель-

нической набережной. Тогда же впервые была осуществлена совмещенная прокладка тепловой магистрали с другими подземными коммуникациями по улице Горького и выполнен первый щитовой тоннель для теплопроводов в районе Садового кольца.

В середине пятидесятых были проложены тепловые магистрали в крупных жилых районах на юго-западе столицы, на севере — к Песчаной улице, Ленинградскому проспекту, Октябрьскому полю, в крупный район жилого строительства Хорошево-Мневники. От тепловых сетей снабжались теплом свыше 100 промышленных предприятий и более 1500 зданий. В тот период впервые в истории появились районы сплошной теплофикации: Калининский, Фрунзенский, Киевский — печное отопление здесь было переоборудовано на центральное.

НОВЫЕ РЕШЕНИЯ ДЛЯ РАСТУЩЕЙ МОСКВЫ

Концентрация тепловых нагрузок в районах новой застройки вызвала необходимость увеличения диаметров отходящих от ТЭЦ тепловых магистралей. Так, в 1960 году впервые были проложены теплопроводы диаметром 1000 мм от ТЭЦ-16 и от ТЭЦ-20. Интенсивно росла тепловая сеть города.

В 1960-е годы было начато проектирование новой группы мощных ТЭЦ, расположенных вокруг Москвы. С 1960 по 1966 год введены в эксплуатацию три мощные теплостанции: ТЭЦ-21 (Химки-Ховрино), ТЭЦ-22 (поселок Дзержинский), ТЭЦ-23 (Метрогородок-Измайлово). В этот же период в районах жилой застройки стали сооружаться отдельно стоящие тепловые пункты (ЦТП) для группы зданий взамен строившихся ранее индивидуальных тепловых пунктов в подвалах домов.

В 1973 году тепло от ТЭЦ стали получать жители юго-запада и северо-запада Москвы. В 1976 году были сооружены тепловые магистрали в крупных жилых массивах Ясенево, Орехово-Борисово и Чертаново. Кроме того, ввод новых ТЭЦ потребовал нового решения по теплоснабжению центральной части города.

Наибольшее развитие теплофикация Москвы получила с началом массовой жилой застройки города, когда стали прокладываться тепловые магистрали протяженностью 20–30 км и диаметром 1200–1400 мм от новых мощных ТЭЦ, размещаемых вдоль МКАД, что потребовало разработки новых конструктивных решений. Увеличение протяженности тепломagистралей привело к сооружению ряда крупных насосно-перекачивающих станций.



Руководитель службы насосно-перекачивающих станций Филиала № 16 Андрей Востросаблин на НПС «Бирюлево-Борисовская»

ТРАНСФОРМАЦИИ ДЕВЯНОСТЫХ И ДЕНЬ СЕГОДНЯШНИЙ

К 1990-м годам в Москве была создана и развивалась уникальная теплотехническая система, предполагающая единое управление производством, транспортом, распределением и сбытом тепловой энергии. Как и многие хозяйственные структуры того времени, наша отрасль не избежала влияний социально-экономических трансформаций. В результате соглашения между РАО «ЕЭС России» и Правительством Москвы распределительные сети и часть магистральных перешли в созданное в 2004 году ОАО «Московская объединенная энергетическая компания» («МОЭК»), образовано на базе ГУПов «Мосгортепло», «Мостеплоэнерго» и «Теплоремонтналадка»), а основная часть магистральных сетей — в ОАО «Московская теплосетевая компания» (МТК), сформированное на базе предприятия «Теплосеть Мосэнерго». Правительство Москвы получило контроль над обеими вновь созданными компаниями. В 2006 году ОАО «МТК» вошло в структуру «МОЭК», а в 2012 году состоялось объединение этих двух компаний на базе «МОЭК».

В 2010 году в соответствии с вышедшим Федеральным законом «О теплоснабжении» в России был установлен принцип обеспечения надежного и энергетически эффективного теплоснабжения с приоритетным использованием комбинированной выработки электрической и тепловой энергии. Начались работы по переводу нагрузок на такие источники.

13 августа 2013 года Правительство Москвы провело аукцион по продаже принадлежащих городу акций ОАО «МОЭК». Победителем было признано ООО «Газпром энергохолдинг», которое приступило к управлению «МОЭК» в ноябре 2013 года.

Переход «МОЭК» в Группу «Газпром» позволил восстановить единую систему производства, транспорта и сбыта тепловой энергии в Москве.

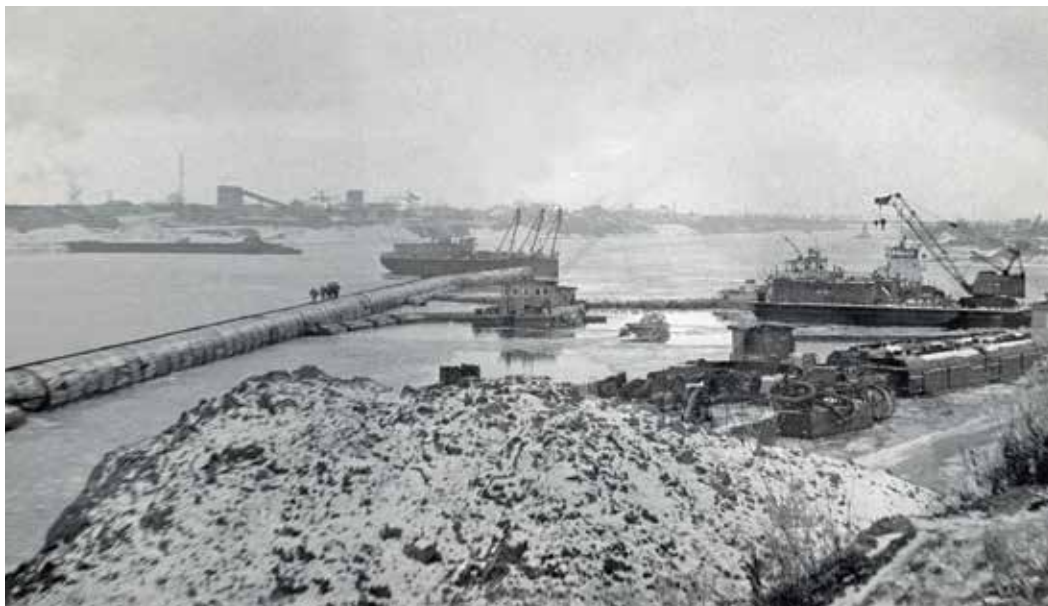
Под управлением ООО «Газпром энергохолдинг» уже в полной мере начала проводиться оптимизация системы теплоснабжения в части переключения нагрузок с котельных на более эффективные ТЭЦ. Целевой моделью стала концентрация объектов генерации в составе «Мосэнерго», тепловых сетей и сбытовых функций — в «МОЭК».

9 февраля 2015 года приказом Министерства энергетики РФ была утверждена Схема теплоснабжения Москвы до 2028 года, в соответствии с которой единой теплоснабжающей организацией в зоне деятельности ТЭЦ «Мосэнерго», тепловых источников «МОЭК» и других объектов тепловой генерации на этих территориях стало ПАО «МОЭК».

Сегодня 90 процентов столичных потребителей получают тепловую энергию с ТЭЦ ПАО «Мосэнерго». Доставляет тепло и горячую воду в дома москвичей ПАО «МОЭК» — мировой лидер в своей области, оператор самой протяженной теплотехнической системы: в эксплуатации компании находится свыше 17 тысяч километров теплосетей и более 10 тысяч тепловых пунктов. Постоянно совершенствуются технологии, которые применяются при модернизации тепловых сетей. Уже сейчас 40% тепловых сетей Москвы переложено в трубы с ППУ-изоляцией. Активно используется внутритрубная диагностика, повышающая качество эксплуатации. Приобретается новая техника, обеспечивающая удобство персонала при проведении ремонтных работ на сетях. Новым этапом развития «МОЭК» становится широкое внедрение цифровых технологий.

Идя в ногу с Москвой, «МОЭК» ставит перед собой задачи соответствовать происходящим в городе изменениям и развивать стабильную, доступную и эффективную систему теплоснабжения, обеспечивая стабильную работу предприятий и комфорт в домах жителей столицы.

Елена КОШЕЛЕВА, руководитель музейной группы ПАО «Мосэнерго»



Дюкер через Москву-реку



ЦТП Беляево Богородское 8 район Теплосети

ЛУЧШИЕ СБЫТОВИКИ РАБОТАЮТ В ЮГО-ЗАПАДНОМ ОКРУГЕ

ФИЛИАЛ № 11 ПОДВЕЛ ИТОГИ РЕЙТИНГА ОТДЕЛЕНИЙ СБЫТА ЗА 2020 ГОД

Принципиальное соперничество седьмого (ЮЗАО) и третьего (СВАО) отделений сбыта завершилось победой юго-запада. Коллектив **Андрея Гордеева** вернул упущенное год назад первое место, сбытовики северо-востока на этот раз стали вторыми. Замкнули тройку самых результативных специалисты отделения сбыта № 5 (ЮВАО)



ВИЗИТНАЯ КАРТОЧКА ФИЛИАЛА

Если руководство холдинга хочет получить представление о состоянии дел в сбытовой деятельности ПАО «МОЭК», на рейтинг отделений смотрят обязательно. Списанием лучших интересуется дирекция по развитию теплового бизнеса, ни одно серьезное совещание у управляющего директора компании не обходится без этих графиков. Текущие показатели – это внутренняя кухня, а рейтинг – публичное отражение достижений и пища для размышлений.

«Рейтинг объективен. Первые девять мест, за исключением десятого отделения сбыта и Центра по работе с крупными клиентами, абсолютно справедливы, а результаты отражают целенаправленную работу с показателями, – подчеркивает заместитель директора Филиала № 11 «Горэнергообслуживания» **Людмила Ведерникова**. – Есть факторы, которые благоприятствуют тому или иному сценарию, но нельзя сказать, что лидерам просто повезло».

Результативность деятельности структурных подразделений «Горэнергообслуживания» оценивается по семи показателям. Четыре ключевых индикатора связаны с собираемостью, два из которых – уровень сбора денежных средств и динамика доли просроченной дебиторской задолженности – имеют самый большой удельный вес 0,25 и 0,2 соответственно. Следом по значимости – процент коммерческих потерь с коэффициентом 0,15. В основе методики – двухуровневая система оценки.

«Соперничество с коллегами из третьего отделения сбыта действительно очень серьезное. Мы стараемся превзойти друг друга по каждому показателю. Это последовательная ежедневная работа в каждом отчетном периоде, – раскрывает секрет успеха начальник отделения сбыта № 7 **Андрей Гордеев**. – Учитывая профессионализм коллектива третьего отделения и минимальный разрыв между первым и вторым местом, удержать лидерство будет непросто, но мы приложим к этому все усилия».

В ЧЕМ СИЛА? В СОБИРАЕМОСТИ!

По главному показателю – уровню сбора денежных средств – по итогам 2020 года первое место заняло ОС № 7 (ЮЗАО). Коллектив **Андрея Гордеева** на протяжении всех четырех кварталов был в топе по собираемости, потеснив коллег из третьего (СВАО) и пятого (ЮВАО) отделений.

«Рейтинг – это соревнование между сбытовыми подразделениями, закономерно, что мы стараемся в нем победить, – комменти-

рует начальник отделения сбыта № 7 **Андрей Гордеев**. – Все понимают, что решающей может стать работа каждого отдела и каждого сотрудника».

Похожим образом подытожил работу вверенного ему подразделения и начальник ОС № 3 **Олег Гурьянов**, отметив, что его специалисты выложились на 100%. «Только слаженной работой коллектива можно достигать высокого результата. В этот раз коллегам из ОС

№ 7 удача улыбнулась больше. И мы за них искренне рады, – продолжает он. – Коллектив ОС № 3 будет и дальше добиваться достойного результата по всем критериям. Что нам потенциально можно улучшить, так это показатели сбора денежных средств, динамики просроченной дебиторской задолженности, процента коммерческих потерь».

Эффективнее остальных в прошлом году управляло просроченной дебиторской задол-

женностью отделение сбыта № 9 (СЗАО), стабильно занимавшее верхние строчки рейтинга. Задав темп в начале года, специалисты северо-запада во втором квартале передали эстафету отделению сбыта № 3 (СВАО), во втором полугодии подключились южные округа – в третьем квартале первенствовало ОС № 5 (ЮВАО), в четвертом – ОС № 6 (ЮАО).

ТРЕНД ГОДА – ЦИФРОВИЗАЦИЯ

На третьем месте завершили год подчиненные **Анастасии Умеркиной**, что сама руководитель назвала успехом. Правда, останавливаться на этом коллектив не планирует. «Ключевые сотрудники нашего отделения – это молодые, амбициозные люди, поэтому мы, конечно, ставим для себя цель занять более высокое место в рейтинге, – признается начальник отделения сбыта № 5 (ЮВАО). – В существующих условиях сработать лучше было достаточно сложно. 90% сотрудников перевели на «удаленку», оперативное взаимодействие с потребителями было существенно затруднено. Зато приобретенный опыт пригодится сейчас, в офисе: будем улучшать эту работу с помощью ЕЛК».

Кстати, первому отделению сбыта довести степень автоматизации процесса обработки коммерческих данных в электронном виде до рекордных значений удалось даже в дистанционном формате. Процент сдачи показаний приборов учета через единый личный кабинет в Центральном округе был лучшим на протяжении года. В четвертом квартале план перевыполнили также ОС № 6 (ЮАО) и ОС № 8 (ЗАО). Высокого уровня цифровизации достигли и в ОС № 3 (СВАО).

«Я хочу отметить эффективную работу всех отделений сбыта в сложном, 2020 году. Вопреки трудностям удаленного взаимодействия и кадровым потерям удалось работать как единая команда и обеспечить выполнение всех показателей бизнес-плана, полностью сгладив последствия коронавирусных ограничений. Сбытовики свою задачу выполнили в полном объеме», – подводит итог Людмила Ведерникова.

В состязании отделений сбыта уже сложилась традиция: конкуренция настолько жесткая, а уважение к коллегам-соперникам так велико, что серебряный призер по итогам года вручает чемпиону памятный спортивный трофей. Начальники топовых отделений – седьмого и третьего – кубками уже обменялись.

Подготовила
Алла ЛАВРИНЕНКО



Сводный рейтинг отделений сбыта за IV квартал 2020 года									
Наименование подразделения	Процент коммерческих потерь (неначисленный полезный отпуск)	Динамика доли просроченной дебиторской задолженности	Уровень сбора денежных средств	Динамика сбора денежных средств	Процент сдачи показаний приборов учета через ЕЛК	Динамика оборачиваемости ДЗ в днях	Процент некачественных РПД, выставленных потребителям	Итоговый средневзвешенный индекс	Итоговое место
ОС № 1 (ЦАО)	4	10	8	10	1	8	8	1.043	8
ОС № 2 (САО)	6	6	7	6	9	6	7	0.950	7
ОС № 3 (СВАО)	3	2	2	7	6	2	3	0.450	2
ОС № 4 (ВАО)	5	8	9	8	8	9	9	1.143	9
ОС № 5 (ЮВАО)	2	4	3	3	5	4	10	0.579	3
ОС № 6 (ЮАО)	8	1	6	9	2	3	2	0.643	4
ОС № 7 (ЮЗАО)	1	5	1	2	7	1	5	0.414	1
ОС № 8 (ЗАО)	7	7	4	5	3	5	1	0.693	5
ОС № 9 (СЗАО)	9	3	5	4	4	7	4	0.729	6
ОС № 10 (ТюНАО)	10	11	11	1	10	10	11	1.379	10
ЦРКК	11	9	10	11	10	11	6	1.393	11

Сводный рейтинг эффективности деятельности структурных подразделений с I по IV квартал 2020 года											
Структурное подразделение	ОС № 1 (ЦАО)	ОС № 2 (САО)	ОС № 3 (СВАО)	ОС № 4 (ВАО)	ОС № 5 (ЮВАО)	ОС № 6 (ЮАО)	ОС № 7 (ЮЗАО)	ОС № 8 (ВАО)	ОС № 9 (СЗАО)	ОС № 10 (ТюНАО)	ЦРКК
I квартал	9	8	1	6	5	3	2	7	4	10	11
II квартал	6	11	1	7	7	3	2	5	4	10	9
III квартал	8	7	1	10	4	6	2	4	3	11	9
IV квартал	8	7	2	9	3	4	1	5	6	10	11

ОТ ТЕОРИИ К РЕАЛЬНЫМ ЗАДАЧАМ

ПРОЕКТНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ

2020 год для компании стал годом вызовов и поиска новых решений. В связи с пандемией и переходом на удаленный формат работы многие процессы были трансформированы. Конечно, это не могло не коснуться процесса обучения. Программы развития ключевых подразделений были пересмотрены и адаптированы под новый формат проведения. Значительное внимание уделили сохранению всех действующих программ и реализации их в запланированном ранее объеме, с учетом актуальных задач компании в новых условиях. Одним из проектов, переведенных в онлайн-формат обучения, стала Программа развития преемников



Директор предприятия №7 Филиала №9 Евгений Тютенков

С 2015 года в компании реализуется Программа развития участников проекта «Кадровое планирование» (преемников). Обучение направлено на развитие ключевых управленческих и личностно-деловых компетенций и состоит из 8 модулей, один из которых – Проектный. В 2020 году было ограничено проведение очного обучения, Программа развития преемников подверглась значительной трансформации и была переведена в онлайн-формат. В рамках программы были реализованы дистанционные внутренние сессии, курсы на Учебном портале и Проектный модуль. Именно Проектному модулю хотелось бы уделить особое внимание.

Одной из основных задач модуля является объединение знаний и навыков, полученных в процессе обучения, с реальными проектами компании. Для реализации этой задачи

в 2020 году площадкой проведения Проектного модуля был выбран один из самых значимых и актуальных проектов компании – программа «Эффективность». При поддержке коллег из отдела оптимизации и повышения эффективности (ООиПЭ) была разработана программа и реализован Проектный модуль в формате интерактивного соревнования по генерированию, улучшению, согласованию и утверждению эффективных идей.

Участники программы развития были поделены на 5 команд, в рамках которых шла генерация и проработка идей для подачи в программу «Эффективность». Важным моментом было то, что команды работали над идеями вместе, оценивали целесообразность, риски, возможности и ограничения, последствия для других проектов общества. Командами был подхвачен геймифицированный формат проведения конкурса: рейтинговые баллы начисля-

лись за количество идей, скорость прохождения согласования, успешное прохождение идеи через Межфункциональную рабочую группу (МФПГ). В итоге на портал было заведено 11 эффективных идей!

Немного подробнее о том, как шла работа на Проектном модуле. Командам было необходимо пройти 3 основных этапа:

1-й этап – работа внутри команды. Преемники генерировали идеи и выбирали те, которые представят коллегам из ООиПЭ для обсуждения и дальнейшей работы.

2-й этап – вынесение идей на эксплуатационную группу. Каждая идея была рассмотрена на предмет тиражирования по всем предприятиям и филиалам компании, даны рекомендации по улучшениям и расчетам эффектов.

3-й этап – согласование идей в профильных подразделениях и выход на МФПГ. Здесь все зависело только от самих команд: кто-то ждал, кто-то организовывал совещания и продвигал свои идеи. На этом этапе преемникам пригодились знания, которые были получены в ходе обучения на всех предыдущих модулях.

Часть идей еще находится в процессе доработки и согласования. Но одна идея на тему «Проведение на АИТ «Куркино» технического перевооружения вместо полной реконструкции с частичной заменой оборудования», предложенная участником команды № 4 Евгением Тютенковым, успешно прошла все согласования и была вынесена на МФПГ. По итогам работы МФПГ идея прошла утверждение и была рекомендована к тиражированию.

Мы поздравляем команду № 4, в состав которой вошли Евгений Филаретов (заместитель главного инженера ТП и ТС, Филиал № 9), Дмитрий Маслихин (директор предприятия № 3, Филиал № 8), Виталий Мелешкин (директор предприятия № 7, Филиал № 8), Евгений Тютенков (директор предприятия № 7 Филиала № 9), с получением первого результата. Желаем коллегам из других команд эффективных идей и их успешной реализации в компании!

Елена БОРИСЕВИЧ,
Управление по работе с персоналом

КОСТЕР — ТОЛЬКО ПО ПРАВИЛАМ

С наступлением весенне-летнего пожароопасного периода многократно возрастает угроза возникновения пожаров в лесах, на приусадебных участках, прилегающей к зданиям и сооружениям территории

Причинами возгорания часто становятся брошенные незатушенные сигареты, шалости и неосторожное обращение с огнем. Но весной на первый план выходят разведение костров, сжигание мусора, тополиного пуха, сухих веток.

Чтобы избежать угрозы, следует своевременно очистить территорию возле зданий и сооружений от горючих отходов, мусора, тары, опавших листьев и сухой травы. Не разводите огонь на расстоянии менее 50 метров от зданий и сооружений. Не загромождайте проезды и противопожарные разрывы между зданиями и сооружениями, это мешает проезду пожарной техники.

На приусадебных участках горючий мусор нужно собирать в контейнер и вывозить на специально оборудованную мусорную площадку, а около дома на весь весенний и летний период обеспечить наличие емкости (например, бочки) с водой.

Отдел по ГО и ЧС напоминает: если вы обнаружили горение мусора, сухой травы или лесной пожар, незамедлительно сообщите в пожарную охрану по номеру телефона 101, при этом назовите адрес пожара, а также свою фамилию.

ПОМНИТЕ! Только строгое соблюдение требований пожарной безопасности может предупредить пожары и не допустить беды!



ПРИГЛАШАЕМ НА РАБОТУ



Слесарь по обслуживанию ТП/ТС 4-го разряда
ВСЕ ФИЛИАЛЫ

Требования:

- Среднее техническое образование.
- Навык осуществления слесарных работ.
- Желателен навык проведения гидравлических испытаний и земляных работ.

Обязанности

- Оперативное обслуживание тепломеханического оборудования и трубопроводов тепловых пунктов: осмотр, техническое обслуживание, проведение оперативных переключений, осуществление ППР, сезонных обследований.



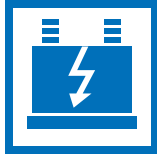
Теплотехник
ВСЕ ФИЛИАЛЫ

Требования:

- Среднее профессиональное (техническое), среднее-специальное образование.
- Знание принципа работы теплотехнического оборудования и схем подключения потребителей к тепловым сетям.

Обязанности

- Устранение отклонений параметров и наладка режимов работы теплового пункта.
- Проверка работоспособности систем ТП на месте, внеплановый контроль параметров.
- Осмотр рабочих мест после работ подрядных организаций.



Электромонтер 4-го, 5-го разрядов
ВСЕ ФИЛИАЛЫ

Требования:

- Среднее техническое образование, не ниже среднего профессионального.
- Опыт работы в теплосетевых компаниях, в службе эксплуатации объектов недвижимости.

Обязанности

- Обеспечение безаварийной работы электрооборудования и электрических сетей тепловых пунктов.
- Проведение профилактического обслуживания, ремонта электрооборудования тепловых пунктов.



Водитель грузового автомобиля
ФИЛИАЛ № 14

Требования:

- Опыт вождения по г. Москве;
- Водительское удостоверение категории В, С (D, E – как плюс);

Обязанности

- Перевозка аварийных бригад и оборудования на место проведения работ.

Больше вакансий на сайте www.moek.ru в разделе «Карьера».

Резюме можно выслать Трофимовой Светлане Анатольевне: e-mail: TrofimovaSA@moek.ru, тел. +7 (900) 900 35 71 или обратиться к менеджерам по персоналу ваших филиалов.