



ЭНЕРГИЯ СТОЛИЦЫ

№ 168, АПРЕЛЬ 2021 Г.

Газета Московской объединённой энергетической компании

«МОЭК» ВЫБИРАЕТ ЛУЧШИЕ ПРОЕКТЫ КМС

БОРЬБУ ВО ВТОРОМ ТУРЕ КОНКУРСА ПРОДОЛЖАЮТ 64 ПРОЕКТА

Конкурс молодых специалистов и рационализаторов — 2021 вышел на следующий этап. Филиалы и Аппарат управления назвали лучшие работы, которые продолжают борьбу во втором туре конкурса



КМС успешно проходит в «МОЭК» уже 6-й год подряд. Второй год подряд мы вынужденно проводим конкурс в дистанционном формате, споры о плюсах и минусах которого, видимо, будут с нами еще долго. Однако цифры говорят сами за себя — в этом году количество работ, заявленных на участие в первом туре, ничуть не уступает показателям прошлых лет. В общей сложности в 2021 году было подано 124 проекта от 164 участников. Рекордсменами по количеству заявок в этом году стали Филиал № 7 и Филиал № 16 «Ремонтно-эксплуатационный» — от них в 1-й тур попало по 16 работ. Во второй тур прошли 43 работы в Технической секции и 21 работа в секции «Управление и автоматизация». С полным списком финалистов 2-го тура КМС вы можете ознакомиться на корпоративном портале.

В этом году в заседаниях конкурсных комиссий 1-го и 2-го тура в качестве гостей принимают участие члены Межфункциональной проектной группы (МФПГ) проекта «Эффективность». Коллеги вместе с членами конкурсной комиссии КМС дают молодым специалистам обратную связь по их проектам, но в оценке работ не участвуют. Надеемся, что такой подход увеличит количество идей молодежи, внедренных в жизнь с помощью проекта «Эффективность».

Напомним, прошлый год стал очень успешным для конкурсантов из нашей компании. В финале конкурса на уровне ООО «Газпром энергохолдинг» четыре призовых места из

На первом этапе конкурса участники представили 124 работы, во второй тур прошли 64 проекта

шести возможных заняли наши коллеги. По оценке жюри, уровень работ в этом году ничуть не уступает прошлым, а значит, мы вновь верим в победу и ждем от наших участников заслуженных побед!

Поздравляем всех участников КМС-2020 и ждем финалистов 1-го тура во 2-м туре Конкурса молодых специалистов. Пусть победят сильнейшие!

Конкурс молодых специалистов (КМС) — это площадка, где активные сотрудники и авторские коллективы, одному или нескольким участникам которых менее 35 лет, мо-

гут предложить идеи по улучшению существующих в компании производственных процессов. Конкурс проходит в три тура — первый на уровне филиала/АУ, на втором определяются победители по «МОЭК», в третьем туре соревнуются лучшие идеи компаний группы «Газпром энергохолдинг», в том числе «МОЭК», «Мосэнерго», ТГК-1, ОГК-2. Победители и призеры могут бороться за призовые места на уровне Министерства энергетики.

Управление по работе с персоналом



Алексей ДЫСКИН,
заместитель
председателя
Комиссии КМС,
начальник Управления
по развитию систем
теплоснабжения:

Уже не первый год я принимаю участие в работе жюри Конкурса молодых специалистов. И рад видеть, что, несмотря на волнение, молодые специалисты показывают

свою компетентность в профессиональном плане и высокий уровень осведомленности о деятельности нашей компании. Хотелось бы отметить ежегодный рост уровня представляемых работ и материалов, регулярное повышение уровня проработки предлагаемых решений. Такие конкурсы не только позволяют нашей компании идти в ногу со временем и постоянно развиваться, но и наладить работу всех звеньев большой цепи.

К РАБОТЕ В УСЛОВИЯХ ЧС ГОТОВЫ

«МОЭК» принял участие во всероссийских учениях



В середине апреля наша компания принимала участие во всероссийском командно-штабном учении по отработке вопросов, связанных с безопасным прохождением паводков, а также защитой от природных пожаров. Учения продолжались три дня — с 13 по 15 апреля, и в них были задействованы более 550 специалистов «МОЭК».



В первый день тренировки после поступления в 6:37 утра сигнала о введении режима повышенной готовности были проведены заседания комитетов по чрезвычайным ситуациям в АУ и филиалах, введен соответствующий режим функционирования подразделений «МОЭК». К 8:30 силы постоянной готовности «МОЭК» — 237 человек и 109 единиц техники — в местах постоянной дислокации были готовы к реагированию в случае неблагоприятного развития ситуации. Второй день учений начался с поступления команды о введении режима чрезвычайной ситуации.



Сводная группа Профессионального аварийно-спасательного формирования ПАО «МОЭК» была направлена в район поселения Вороновское (деревня Безобразово) для отработки практических учений в составе сил МГЧС. В состав группы вошли три единицы специальной техники (аварийно-спасательные автомобили МАВР) и 10 работников аварийно-спасательного формирования.



15 апреля в рамках третьего этапа учений наши сотрудники и два аварийных автомобиля МАВР приняли участие в смотре сил и средств МГЧС на территории Олимпийского комплекса «Лужники».

СМОТРИМ В ЗАВТРАШНИЙ ДЕНЬ

Совет директоров «МОЭК» подвел итоги 2020 года. Отмечен большой вклад коллектива компании в подготовку города к зиме в условиях пика пандемии коронавируса

Благодаря разработанным мерам был предотвращен неконтролируемый рост заболеваемости среди сотрудников – он ниже общероссийского больше чем на треть.

Кроме того, сотрудники эксплуатационных филиалов в сложных условиях ограничений качественно провели летнюю ремонтную кампанию и обеспечили текущее содержание оборудования в течение всего года.

Высоко оценен также вклад в оперативные работы по подключению к теплоснабжению экстренно возводившихся коронавирусных госпиталей. Большую роль в позитивных результатах сыграл и сбытовой блок – коллеги перестроили свою работу с потребителями «на удаленке» и при этом показали хороший уровень собираемости платежей.

На заседании Совета директоров обсуждался и важный вопрос дальнейшего развития компании – она должна расти вслед за городом.

В частности, составлен перечень около полусотни зон перспективного развития с нагрузкой свыше 6600 Гкал/ч, на которых «МОЭК» планирует развивать системы теплоснабжения. Среди них – Мневниковская пойма, Большой Сити, научно-технологическая долина МГУ, Люберецкие поля аэрации, территории Новой Москвы и др.

С ЗАБОТОЙ О БУДУЩЕМ

«МОЭК» подводит итоги внутреннего детского экологического конкурса

В начале февраля стартовал внутрикорпоративный конкурс Группы «Газпром» «Мир, в котором я хочу жить». Для участия в финале мы направили две лучшие работы от детей сотрудников нашей компании – **Ксении Турунтаевой** и **Максима Цыцарева**.

Окончательные итоги будут подведены 1 мая. Мы благодарим ребят за разработку проектов и желаем им победы в сложной конкурентной борьбе! Об их работах, в соответствии с условиями конкурса, мы расскажем позже.

Однако уже сейчас мы готовы назвать имена двух победителей внутреннего конкурса «МОЭК», поскольку их работы не принимают участие в этапе «Газпрома». Это **Анна Еленычева**, дочь главного инженера предприятия № 3 Филиала № 7 Александра Еленычева, и **Илья Гречин**, сын менеджера по персоналу Алсу Биктяшевой.

Кстати, самую большую активность в экологическом конкурсе продемонстрировал именно Филиал № 7, представивший восемь интересных экологических идей.

Мы благодарим всех участников за интересные проекты и отдельно седьмой филиал – за ответственное отношение к нашей планете. Ведь убеждения и предпочтения детей в большой степени зависят от мировоззрения и жизненной позиции родителей.

С победителями и участниками конкурса мы свяжемся в индивидуальном порядке – чтобы вручить им сувениры и дипломы.

ПРОКОНТРОЛИРОВАТЬ, ВЫСЛУШАТЬ, ПОМОЧЬ

ЗА ВРЕМЯ ЭПИДЕМИИ ГРУППА ОБЗВОНА «МОЭК» ПООБЩАЛАСЬ ПОЧТИ С КАЖДЫМ СОТРУДНИКОМ

Весной 2020 года, в самом начале пандемии, в числе других мероприятий по противодействию распространению КВИ в нашей компании было принято решение о создании группы по обзвону сотрудников «МОЭК». Основной задачей группы стало общение с коллегами для получения обратной связи



В состав группы по обзвону вошли 13 операторов (все – сотрудники Управления по работе с персоналом), руководство было поручено **Елене Турунтаевой**.

Операторы должны были контролировать взаимодействие между подчиненными и их непосредственными руководителями: насколько оперативно руководитель сообщает о новых нормативных актах по «МОЭК» и Москве в целом, держит ли он подчиненных в курсе самых свежих новостей по ситуации, выполняется ли решение по ежедневному информированию со стороны каждого о своем здоровье.

Ежедневно, включая выходные и праздничные дни, с мая 2020-го по март 2021 го-

да операторы звонили коллегам, задавали вопросы, выслушивали ответы, получая обратную связь о работе в период карантина. Всего за это время было сделано 12 758 звонков (сотрудники группы поговорили с более чем 88% всех работников компании)! Можно сказать, что за время пандемии они пообщались почти с каждым сотрудником.

Достаточно быстро опросы перестали выполнять исключительно контролирующую функцию. Они превратились в своеобразный канал взаимодействия сотрудников с вышестоящим руководством и даже личной психологической поддержки. Коллеги рассказывали звонившим о своих проблемах

и просьбах, задавали вопросы. Операторы старались по возможности решить возникшие вопросы, если же это сделать не получалось, – информация о жалобах и проблемах передавалась руководству. Некоторым же нужно было просто выговориться, поэтому планируемый трехминутный разговор мог затянуться на полчаса – ведь в сложный для всех период эпидемии каждый старался помочь друг другу.

Сотрудники группы обзвона благодарят всех коллег за понимание, терпение и неравнодушие к общей проблеме, благодаря которым нам удалось преодолеть трудный период пандемии.

В настоящее время группа по обзвону завершила свою работу, однако опыт, который был приобретен, – бесценен.

Звонков больше не планируется, но нам хочется напомнить коллегам: вы всегда можете обратиться со своими вопросами и предложениями в Управление по работе с персоналом через корпоративный портал или написать письмо на адрес [au_hr@moek.ru](mailto:hr@moek.ru). Если такой возможности нет – свяжитесь с менеджером по персоналу своего филиала.

Мы желаем вам здоровья, берегите себя и своих близких!

Управление по работе с персоналом

ОТ ПЕРВОГО ЛИЦА

Янина ДЕНИСЕНКО: Были разные случаи. Часто коллеги просили привезти средства защиты большего или меньшего размера, были вопросы по спецодежде. Мы оперативно доводили информацию до отдела охраны труда. В этот трудный период хотелось быть полезными для тех, кто продолжал работать на местах.

Ульяна КОПТЕЛОВА: Когда только началась пандемия, люди были напуганы. С некоторыми приходилось разговаривать по 30–50 минут. Наши обзвоны были своего рода психологической поддержкой для коллег. Кого-то надо было просто выслушать, с кем-то поделиться опытом, но все наши звонки заканчивались одной фразой-девизом: мы желаем вам здоровья, берегите себя и своих близких!

Елена ТУРУНТАЕВА: В самом начале я была очень расстроена реакцией коллег на звонки, не спала по ночам. Многие воспринимали наши звонки в штыки, раздражались, что мы их отвлекаем. Другие нервничали в целом из-за ситуации с COVID-19. Информационное взаимодействие только выстраивалось, было много нарушений со стороны непосредственных руководителей в части своевременного информирования подчиненных. Потом люди привыкли и даже ждали наших звонков, чтобы передать какую-либо информацию (просьбу, жалобу) руководству компании. Один из ярких примеров – звонок водителю из 14-го филиала, который лежал на тот момент в ковидном госпитале. Я не смогла прервать звонок, проговорила с ним 40 минут, в том числе и «за жизнь». Узнала даже, что у его внучки и моей дочери один и тот же тренер по художественной гимнастике. Самое главное,

что в конце разговора он сказал, что после такой поддержки и внимания от Управления по работе с персоналом ему стало легче, пообещал скорее поправиться и вернуться в строй.

Ольга ПУГАНОВА: Один раз позвонила коллеге, а она говорит: «У вас что-то срочное? А то я в роддоме рожаю». Я не стала отвлекать ее от такого важного занятия и пожелала легких родов.

Ольга КУЗНЕЦОВА: Самыми важными для меня были звонки коллегам в возрасте 65+. В период ограничений в передвижении они испытывали беспокойство и некоторую отчужденность от внешнего мира. Им требовалось повышенное внимание, и порой беседы затягивались, так как коллегам важно было рассказать о каждой мелочи, которая происходит в их жизни.

СЕМИНАРЫ В РАМКАХ «ДИСПЕТЧЕРИЗАЦИИ»

Филиал №4 запустил внутреннее обучение для теплотехников и технологов

С декабря 2020 года 11 внутренних тренеров «МОЭК» проводят обучение сотрудников в рамках проекта «Диспетчеризация». Обучение идет по четырем темам: «Конструкция и устройство типового оборудования. Базовый курс», «Повышение эффективности режимов работы оборудования», «Подбор насосного оборудования системы ЦО» и «Подбор насосного оборудования системы ГВС». Теплотехники, инженеры-технологи, инженеры КИПиА, а также ведущие инженеры КИПиА посещают занятия в Скайп, в затем проходят тестирование на учебном портале. Такое обучение и успешная сдача экзамена онлайн, наряду с нормами и правилами Ростехнадзора, охраной труда и ПТМ, являются обязательными. С декабря 2020 г. по настоящее время проведена 31 внутренняя сессия, реализовано 464 челове-

ко-программы. Успешно прошли обучение 94 сотрудника, в процессе – еще 48 человек. Всего планируется обучить 273 сотрудника.

Филиал № 4 запустил цикл дополнительного практического еженедельного внутреннего обучения теплотехников и технологов мероприятий, задействованных в работе по нормализации режимов поставки теплоносителя центрального отопления и ГВС потребителям в рамках программы «Диспетчеризация». Их соблюдение повышает качество нашей услуги, позволяет сократить потери и избежать финансовых претензий от потребителя.

Обучение организовано по принципу семинаров с разбором задач.

Семинары уже приносят положительные результаты. «Мы находим ошибки в собственных действиях и исправляем ситуацию. В дальнейшем этот опыт транслируется на все

группы с формированием единообразной методологии», – отмечает главный инженер Ф4 **Расим Тактаров**.



«У персонала разная методическая подготовка. От имеющих опыт до почти нулевых знаний именно в сфере наладки режимов. Мы считаем, что только общая работа с обменом опытом сможет значительно повысить грамотность персонала для роста эффективности теплоэнергетического бизнеса по филиалу как структурной единицы компании», – говорит директор Филиала № 4 **Владимир КОПЫЛОВ**.

РАЗВЕЯТЬ СОМНЕНИЯ

В «МОЭК» организованы онлайн-встречи с практикующим врачом по вопросам вакцинации



В нашей компании в форме онлайн-конференции прошли две встречи сотрудников с Евгением Ковалевым, специалистом по нейроинфекциям, практикующим врачом превентивной и антивозрастной медицины. Первыми новый формат общения с экспертом попробовали сотрудники «Горэнерго-сбыта», вторая встреча была организована для представителей эксплуатационных филиалов. Конференции строились одинаково: сначала Евгений Ковалев коротко, четко и доступно рассказывал о коронавирусной инфекции, процессах вакцинации и образования антител, о российских вакцинах от КВИ – их эффективности и механизме действия. Затем эксперт отвечал на переданные ему заблаговременно вопросы наших коллег. В первой встрече приняли участие около ста сотрудников Филиала № 11, к трансляции второй конференции подключились более ста человек. Практически все вопросы касались в основном вакцинации. И это понятно в условиях, когда эпидемическая обстановка продолжает оставаться сложной, и каждый сам должен принять решение о защите себя и своих близких. Евгений Ковалев однозначно высказался в пользу вакцинации, подчеркнув, что сделал прививку одним из первых, еще в рамках экспериментального исследования. В качестве аргумента «за» он привел свой опыт работы с пожилыми людьми и несколько случаев из практики медиков – друзей и коллег, которым удалось, работая в «красной зоне», сохранить здоровье лишь благодаря сделанной прививке. «Вакцинироваться не только можно, но и нужно фактически всем. Лишь болезнь в момент прививки или обострение хронического заболевания, связанное с приемом определенных лекарственных препаратов, являются

ся поводом не отменить, а отложить вакцинацию. Если есть сомнения – посоветуйтесь со своим врачом», – отметил Евгений Ковалев. Нам, москвичам, очень повезло, считает специалист, – в нашем распоряжении бесплатная и действительно работающая вакцина «Спутник V», другие регионы обеспечены вакцинами пока хуже. В самом конце онлайн-конференции Евгений Ковалев ответил «вживую» еще на несколько вопросов участников – о возможных аллергических реакциях (со слов врача, таковых, по его информации, отмечено не было) и необходимой подготовке к процедуре вакцинации (никакая специальная подготовка не требуется). Он также подчеркнул, что после применения «Спутника» не зарегистрировано ни одного летального случая. Если у вас и ваших коллег есть конкретные вопросы по теме КВИ и вакцинации, обратитесь в Управление по работе с персоналом. УРП рассмотрит возможность организации дополнительных онлайн-конференций.

Подготовила Елена АКЧУРИНА

Каких-то особенных сомнений перед встречами с врачом у меня не было. Специалист-медик еще раз подтвердил ту информацию, которую мы получаем буквально отовсюду: и на работе, и дома. Мне было важно услышать про защитный уровень антител. Я переболела чем-то похожим на ковид. Теперь хочу сдать тест, и если антител недостаточно, скорее всего, сделаю прививку. Екатерина ДМИТРИЕВА, ведущий специалист отделения сбыта № 10 (ТиНАО), Филиал № 11

Для большинства коллег встреча оказалась полезной и помогла принять решение о дальнейших действиях: Хорошо, что врач осветил вопросы безопасности вакцинации для аллергиков. Потому что для меня это актуально. Было непонятно, какая из двух российских вакцин менее аллергенна, оказалось – «Спутник». И раз вакцина не содержит белка и каких-то иных аллергенов, для меня это веский аргумент в пользу прививки. Еще я, допустим, не знала, что, даже переболев либо вакцинировавшись, можно остаться переносчиком вируса, и поэтому маски нужно носить обязательно всем. Наталья БОРИСОВА, эксперт отдела Центра по работе с крупными клиентами, Филиал № 11.

ХРУСТАЛЬНАЯ СОВА У КОМАНДЫ АППАРАТА УПРАВЛЕНИЯ!

16 апреля мы вручили дипломы и главный приз – хрустальную сову – участникам команд, одержавших победу во II Открытой интеллектуальной спартакиаде «Клуб знатоков МОЭК» в 2020 году

Напомним, что спартакиада «Клуб знатоков МОЭК» в 2020 году прошла в новом для нас формате – дистанционном, в режиме викторины КВИЗ. На онлайн-площадке за право стать обладателями хрустальной совы сразились 16 команд: по одной команде от каждого из филиалов и две команды Аппарата управления. Набрав равное количество баллов, первое место разделили команды Аппарата управления: «Пионеры энергетики»: Руслан Виргунов, капитан Юлия Пищулина Евгения Бичкова Елена Турунтаева Янина Денисенко Майя Панина «Тепловой удар»: Мария Сакулина, капитан Ангелина Пивоварова Надежда Ластовкина Шамиль Бикметов Евгений Лапин Анна Зорикова

Второе место заняла команда «РЭКС» Филиала № 16 «Ремонтно-эксплуатационный»,

третье место – команда «Юго-Восточный базар» Филиала № 5.

№	№ Филиала	Название команды
1	АУ1	Пионеры Энергетики
1	АУ2	Тепловой удар
2	16	РЭКС
3	5	Юго-Восточный базар
4	1	Кто первый, того и маски
5	19	Авангард
6	8	Великолепная восьмерка
7	9	Девятый вал
8	20	Смекалка - наше Всё!
9	6	Юг Столицы
10	11	Батарейка
11	3	Карманы Вассермана
12	2	Materia Prima
13	4	Счастливое число-13
14	14	Форсаж
15	7	Седьмой Прайд

Учебный центр, Управление по работе с персоналом



ОТ ПЕРВОГО ЛИЦА

Мария ТЮТЕНКОВА: Еще раз поздравляю команды, завоевавшие хрустальную сову на интеллектуальной спартакиаде «Клуб знатоков МОЭК» в 2020 году! А оргкомитет уже совсем скоро приступит к подготовке турнира 2021 года – участников ждут новые этапы и увлекательные интеллектуальные задания! Все команды поднимают планку и показывают более высокие результаты – интересно, какая из команд заберет хрустальную сову в этом году?

Янина ДЕНИСЕНКО: Очень рада, что в 2020 году нашей команде удалось занять первое место в интеллектуальной битве и получить основной трофей турнира – хрустальную сову! Было непросто перестроиться с офлайн-формата 2019 года в виртуальный, и даже на расстоянии мы с коллегами смогли найти ответы на большинство вопросов. Будем продолжать тренироваться с участниками нашей команды, чтобы в следующем году удержать планку лидерства в интеллектуальной спартакиаде «МОЭК»!

Евгения БИЧКОВА: 2020 год внес свои коррективы в нашу жизнь. Первая интеллектуальная спартакиада ПАО «МОЭК» проходила вживую. Было очень интересно, весело. Наша команда стала тогда второй

из 17. В этот раз мероприятие было в онлайн-формате, что, конечно, имело свою специфику. Но мы, как и обещали, вернулись за хрустальной совой и взяли ее на спартакиаде 2020 года. Спасибо всем участникам моей команды, спасибо команде «Тепловой удар» (второй команде АУ, с которой мы в честной борьбе разделили 1-е место). Спасибо другим командам и организаторам мероприятия. Надеюсь, что данные игры войдут в нашу жизнь на постоянной основе и мы выиграем еще не одну хрустальную сову.

Елена ТУРУНТАЕВА: Это была самая необычная и волнительная онлайн-игра. В самый разгар пандемии она стала для нас глотком воздуха. Даже в таком формате наша команда оказалась сплоченной и сыгранной. Спасибо организаторам и всем участникам игры.

Руслан ВИРГУНОВ: В прошлой игре в 2019 году «Пионер» заняли 2-е место, а лучший результат показала команда «Мосэнерго», но они были вне рейтинга. И тогда возникло жгучее желание – раз дебют начали со 2-го места, то в следующую игру обязательно займем 1-е место! Так и случилось! Причем обе команды АУ «МОЭК» заняли пьедестал и даже обошли магистров – команду «Мосэнерго»! Посмотрим, что нам покажет следующая игра!

ДЕЙСТВУЯ НА ОПЕРЕЖЕНИЕ

В рамках подготовки к следующей зиме «МОЭК» начал гидравлику тепловых сетей Москвы

Несмотря на то что отопительный сезон 2020–2021 годов еще не завершен, специалисты нашей компании приступили к подготовке теплоэнергетических объектов к предстоящему отопительному сезону 2021–2022 гг.

В частности, в рамках проведения гидравлических испытаний водоводяных подогревателей горячего водоснабжения (ВВП ГВС) опрессовано уже 70% ВВП ГВС от запланированного объема. Этот процесс не требует длительного отключения потребителей и традиционно приходится на весну, что позволяет провести летнюю ремонтную кампанию, связанную с отключением горячего водоснабжения, в установленные сроки.

В этом году для проведения гидравлических испытаний все магистральные тепловые сети Москвы разбиты на 566 этапов, 61

из них общей протяженностью 287 км предполагается провести в период с 15 марта по 6 мая. Основная же часть испытаний традиционно стартует во второй декаде мая после установления стабильно теплой погоды и завершения отопительного периода.

При проведении гидравлики под повышенным давлением проверяется прочность и плотность трубопроводов, герметичность мест их соединения между собой, с запорной арматурой и прочим оборудованием. Именно «жесткие» испытания выявляют проблемные места на сетях и позволяют минимизировать повреждения в ходе отопительного сезона.

В 2020 году ПАО «МОЭК» был успешно применен дифференцированный подход к проведению гидравлических испытаний тепловых сетей, который учитывает различные характеристики тепловых сетей, накопленные



статистические данные по их повреждаемости в прошлые периоды и местные условия эксплуатации.

Опыт оказался успешным, и в 2021 году применение индивидуального подхода будет продолжено.

В частности, в связи с ростом повреждаемости магистральных тепловых сетей при проведении гидравлических испытаний (на 2,86% в 2020 г. по сравнению с 2019 г., в целом же на 32% за период 2017–2020 гг.), а также ростом повреждаемости при эксплуатации обратных трубопроводов был разработан дифференцированный подход к проведению гидравлических испытаний при назначении пробного давления в зависимости от диаметра обратного трубопровода.



Ожидается, что применение такого подхода позволит снизить повреждаемость «критичных» участков тепловых сетей в предстоящем отопительном периоде.



Александр КУЗНЕЦОВ,
начальник Управления
эксплуатации:

Введению дифференцированного подхода предшествовала серьезная работа по анализу статистики поврежденных. Были изучены и систематизированы данные за прошедшие периоды по всем эксплуатационным филиалам ПАО «МОЭК». В 2021 году по результатам проведенного анализа выделены «критичные» участки магистральных

тепловых сетей. В период подготовки к отопительному сезону данные сети будут подвергнуты испытаниям более высоким давлением по сравнению с «некритичными» участками. В результате мы планируем получить и устранить повреждения, которые с большой долей вероятности были бы выявлены зимой. Работа по применению дифференцированного подхода к испытаниям тепловых сетей будет продолжена. Поскольку индивидуальный подход дает лучший результат в самых разных сферах деятельности, и тепловая энергетика – не исключение.

РАЗВЕНЧИВАЯ СТЕРЕОТИПЫ

МОСКВИЧИ БЛАГОДАРЯТ КОЛЛЕГ ИЗ ФИЛИАЛА № 7 ЗА ПРОФЕССИОНАЛИЗМ И НАДЕЖНОСТЬ

27 февраля в 7 часов 11 минут в диспетчерскую службу ЖКХ поступило обращение. Жители нескольких домов по Новочеремушкинской улице жаловались на шум в системе отопления и остывающие батареи. Температура на улице приближалась к минус 20, поэтому жители были очень взволнованы



Официальный сервис Правительства Москвы. Раздел "Обращения в Правительство Москвы"
Обращение физического лица от 01.03.2021 08:49

ФИО: Киричук Владимир Васильевич

Город: Москва
Адрес: г.Москва 117420 ул. Новочеремушкинская д. 62 к. 1 кв. 65
Индекс: 117420

Контактный телефон: 78903799693
Электронный адрес: stellapn@yandex.ru

Административный округ: Юго-Западный
Район: Черемушки

Суть вопроса: Сообщение с mos.ru, идентификатор: 2438461 Благодарность
В какие органы государственной власти Вы обращались и когда:

Содержание обращения:

От имени жильцов домов 60-2, 62-1 и 62-2 по улице Новочеремушкинской выражаю благодарность сотрудникам службы ремонта предприятия филиала 7 МОЭК в ликвидации аварии 27/02 на тепловом пункте 1 по Новочеремушкинской ул. дом 62, к.1, стр.2. В результате аварии три наших дома остались без тепла. Авария была устранена оперативно и на высоком профессиональном уровне. Еще раз убедились, что наши специалисты оказались на высоком уровне профессионализма. Огромное им спасибо!!
Председатель домового комитета Киричук Владимир Васильевич



«Три дома на ул. Новочеремушкинской запитаны от ЦТП предприятия № 3 Филиала № 7, – рассказывает мастер предприятия № 6 Роман Лялин. – Через 15 минут на тепловой пункт была направлена бригада аварийно-ремонтного предприятия филиала в полном составе. По прибытии на место специалисты обследовали ЦТП и выявили, что на одном из насосов системы отопления выбило виброставку». Наши коллеги оперативно выполнили переключение системы отопления на резервный насос. Затем бригада приступила к замене виброставки на выведенном из работы насосе. В 11 часов все работы были завершены.

Слаженные действия сотрудников «МОЭК» произвели большое впечатление и на председателя домового комитета, и на жильцов «пострадавших» домов. «В соответствии с устоявшимся (и, конечно, не всегда правильным) мнением они ждали, что «коммунальщики» будут неспешно осматривать оборудование, изучать проблему, и только потом, все так же не торопясь, приступят к устранению неполадок, – поясняет Роман Лялин. – А жители трех многоквартирных домов будут тем временем замерзать».

Однако аварийная бригада «МОЭК» подошла к работе максимально грамотно, организовала ручное переключение насосов и уже

через 15 мин включила отопление. Когда же через три часа председателю дома сообщили, что сбой полностью устранен и система вновь работает в штатном автоматическом режиме, он был настолько поражен оперативностью и профессионализмом наших коллег, что поблагодарил их лично. Затем благодарность в адрес сотрудников Ф7 была направлена на портал мэра и правительства Москвы.

«Мы привыкли ответственно относиться к своим обязанностям и, конечно, не ждем, что обычная профессиональная и правильно организованная работа настолько удивит жителей, что они найдут время написать благодарность на портал мэра, – говорит главный ин-

женер Филиала № 7 Владимир Качалов. – Что уж греха таить, сотрудники «МОЭК» не очень избалованы благодарностями: когда все работает, москвичи относятся к этому как к норме (это и является нормой для нашей компании) и не спешат нас благодарить. Если же вдруг что-то не так – летят жалобы. Но читать и слышать слова благодарности, конечно же, очень приятно. Филиал продолжает и дальше работать в таком же ключе и старается, чтобы планка профессионализма и надежности оставалась на высоком уровне. Надеюсь, эта благодарность не будет последней».

Подготовила Елена АКЧУРИНА

ЛЬЕМ ВОДУ — ГРЕЕМ ВОЗДУХ

Больше 50 миллиардов рублей ежегодно теряют российские ресурсоснабжающие компании из-за сверхнормативных потерь тепла в системах горячего водоснабжения многоквартирных домов. Разобраться в причинах этого и способах их устранения взялись сотрудники Управления повышения эффективности сбытового бизнеса. С одним из инициаторов проекта «Снижение сверхнормативных потерь на подогрев воды в системах ГВС МКД г. Москвы» — Александром Стручковым — сегодня наш разговор



Александр Анатольевич, в чем причина появления сверхнормативных потерь? Почему такие большие суммы?

Попросту говоря, причина в том, что система горячего водоснабжения фактически начала выполнять роль системы отопления. По сути своей система ГВС изначально выполняет две функции — обеспечивает поставку ГВС, нагревает холодную воду и обогревает ванную комнату через полотенцесушитель. Если по своим изначальным задачам на первую функцию тратилось 70% предназначенной тепловой энергии и на вторую — 30%, то сейчас наши расчеты показывают зеркальное изменение — на обогрев уходит 70%, а на поставку ГВС — 30%. Причин этому несколько: сокращение потребления горячей воды из-за внедрения счетчиков и новой бытовой техники, повышение норматива ГВС с 55 до 60 градусов, самостоятельные изменения проектных решений на домах, устройство теплых полов от ГВС, использование мощных полотенцесушителей с площадью теплосъема больше проектной и другие. То есть переход тепла в отопительную нагрузку и дает эти потери.

Потребитель считает, что так ему удобнее, он же платит за горячую воду...

Все не так просто. Если за горячую воду потребитель платит по счетчику, то за ненормативный съем тепла с системы ГВС не платит никто. При этом мы обязаны нагреть воду в кране до 60 градусов, иначе штрафные санкции. Вот и получается, что для обеспечения нормы в точке разбора нам на каждый куб горячей воды надо потратить больше тепла, чтобы нагреть воздух: норматив на расход тепловой энергии в ГВС по части отопления — 0,066 Гкал/куб. м, а в реальности он доходит до 0,089 Гкал/куб. м. Разница — наши прямые потери. Это деньги, которые можно было направить на развитие компании — новую технику, материалы, оборудование, инструменты, условия труда.

И что, только мы столкнулись с такой проблемой?

Проблема по всей стране — нет взаимоувязанного комплекса документов, который бы описывал и регулировал нормативные значения на разных этапах развития системы (проектирование, строительство, эксплуатация, наладка и ремонт) — это бы давало нам инструмент контроля за техническим состоянием внутридомовых систем. И вот мы с группой неравнодушных коллег из технического блока — из Аппарата управления и Филиала № 7 —

решили рассмотреть эту проблему подробнее. Начали с построения идеальной модели системы ГВС на примере конкретного проблемного дома. Мы разделили факторы, которые влияют на сверхнормативные потери, на две группы — на которые можем повлиять и которые вне зоны нашего воздействия. Свои факторы мы устранили через наладку режимов в части циркуляционного расхода. Если раньше одна трехподъездная многоэтажка давала потери до полумиллиона рублей в год, то только регулировкой внутридомовой системы мы снизили потери до 250 тысяч.

А почему не удалось снизить потери еще больше?

А это уже вторая часть, которая находится на стороне потребителя. Чтобы выловить эти причины, мы разработали Акт проверки качества поставки ресурса (ГВС) — это чек-лист, по которому обследуется внутридомовая система, там расписано, какие параметры должны быть на каждом участке, определены причины отклонений и указаны мероприятия по их устранению. По результату обследования выявлено, что 40% сверхнормативных потерь происходит на общедомовых сетях, а еще 60% — в квартирной разводке. Причины этого — в неправильной эксплуатации и установка не проектных устройств.

Человек скажет — это моя квартира, какой хочу полотенцесушитель, такой и ставлю. Или — нравится мне теплый пол от горячей воды — и сделаю, это моя квартира...

А чего ж тогда ему окна не прорубить побольше, чтоб светлее стало? Почему вмешиваться в строительные конструкции нельзя, а в систему ГВС можно? Ведь своими действиями житель меняет параметры работы системы, и это сказывается на эффективности ее работы. Мы как раз и намерены на уровне отраслевого регулирования поискать решение этой проблемы. Потребитель требует от нас соблюдения параметров — давайте и мы требовать от него соблюдения проектных решений. Только регламентирование и соблюдение требований даст наведение порядка.

А почему нельзя пойти по пути увеличения тарифа?

Рост тарифа — не решение проблемы, это просто постоянное сжигание денег на оплату потерь. Мы же предлагаем более выгодное решение — отладить систему и работать без дополни-

тельных затрат на потери. Мы провели обследование ряда объектов — выводы везде одинаковые, и видно, что проблема системная. Дальше хотим получить заключение жилищной инспекции как контролирующего органа, что наши выводы и предложения по нормализации правильные. Затем на базе Зюзино показать проблему на уровне района и отработать модельные решения и типовые мероприятия. И дальше с этой фактурой выходить на уровень города.

Решение вопроса, кроме снижения затрат на покупку тепловой энергии, — эффект будет кумулятивный: меньше циркуляция — нужны менее мощные насосы — меньше затраты электроэнергии, меньше диаметры труб — ниже металлоемкость, меньше трудозатраты на монтаж-демонтаж при ремонтах. И самое главное, мы перестанем терять большие деньги, которые можно потратить на развитие компании.

Как вы планируете этого достигнуть?

У нас есть план работ по проекту. В этом году ведем работу по снижению циркуляционных расходов до нормативных. Это приведет к росту претензий на качество, но в то же время и к уменьшению количества перерасчетов. Для работы по ним у нас будет эффективный инструмент — Акт проверки качества, подтверждающий правоту наших действий. Готовим изменения в договоры ГВС с определением требований к потребителям в части потерь. После этого выходим на городские структуры для организации работ по системному устранению. И затем разрабатываем методику «Наладка режимов ГВС в изменившихся условиях потребления».

«МОЭК» как ведущая отраслевая организация, обладающая интеллектуальным и техническим потенциалом, здесь выступает организатором этой инициативы. Мы понимаем, что следом подтянутся другие региональные теплоснабжающие компании, кровно заинтересованные в решении проблемы.

Оценка ситуации показывает, что 35–40% потерь можно снизить малозатратными мероприятиями в течение 2–3 лет. Ну и как идеальный желаемый итог — законодательное утверждение комплекта документов, регулирующих этапы проектирования, монтажа, эксплуатации и ремонта систем ГВС в изменившихся условиях потребления.

Подготовил Дмитрий ФИЛАТОВ

ОТВЕТИТЬ НА КРИЗИС

ДЕНЬ ОХРАНЫ ТРУДА ПРИОБРЕТАЕТ ОСОБЫЙ СМЫСЛ В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ

28 апреля мы отмечаем Всемирный день охраны труда. В этом году праздник приобретает особый смысл, он посвящен стратегиям повышения устойчивости к кризисам, в том числе подобным тому, который преподнес нам 2020 год

Пандемия COVID-19 изменила жизнь всего человечества, заставила каждого из нас решать проблемы, с которыми мы раньше не сталкивались, выстраивать новые правила жизни и новые принципы работы.

В начале эпидемии основные усилия сотрудники отдела охраны труда направили на обеспечение всего коллектива «МОЭК» самыми необходимыми «антиковидными» средствами — медицинскими масками и перчатками.

Вопросы закупки СИЗ решались в оперативном режиме. Часто для ускорения процесса сотрудники отдела сами развозили средства защиты по подразделениям компании. Даже в самые напряженные дни они регулярно бывали на объектах, контролировали соблюдение правил, убеждали, объясняли, демонстрировали личным примером: противоэпидемиче-

ские нормы — это не прихоть руководителей, а насущная жизненная необходимость, реальное средство защиты от вируса.

Кроме того, усилиями руководства компании и работников охраны труда в этот сложный период удалось максимально быстро и эффективно обеспечить каждого сотрудника «МОЭК» возможностью пройти тест на COVID-19, не прерывая ответственных производственных процессов.

Особенный год диктовал и особенные способы обучения и проведения обязательных инструктажей. Курс «Энергия безопасности», как и многие другие внутренние сессии, перешел в «удаленный» формат. Это позволило открыть новые возможности в обучении.

«Конечно, это был для нас новый опыт, раньше мы проводили сессии только в «живом» формате. Но в сложившейся ситуации времени на долгие раздумья не было, — рассказывает руководитель курса Юлия Захарова. — Мы получили разрешение на сессии в онлайн-формате и быстро перестроились: изучили технические нюансы, подстроили мате-



риал под Skype. Наша аудитория, находящаяся на «удаленке», оказалась необыкновенно отзывчивой. Быстро пришло понимание, что нужно говорить не только о безопасности на производстве, но и безопасности в быденной жизни. Каждый делился своими переживаниями, мы были в одной связке».

В День охраны труда хочется еще раз напомнить каждому, что безопасность — это не только правила и инструкции и контроль со стороны работодателя. Это в первую очередь

личная ответственность: приучите себя не только работать, но и жить без риска. Берегите себя и своих близких!

В одном из следующих номеров корпоративной газеты о вызовах и проблемах 2020 года и особенностях работы подразделений Управления производственного контроля расскажем его руководитель Сергей Бойко. Следите за нашими публикациями.

Подготовила Елена АКЧУРИНА

ОТ СПЕЦИАЛИСТА К ЭКСПЕРТУ: РАЗВИТИЕ В КОМПАНИИ СТАНОВИТСЯ МОДНЫМ ТРЕНДОМ

В последние несколько лет в «МОЭК» активно идет работа по созданию возможностей для развития персонала на всех уровнях. Комплексные программы, проекты, конкурсы, внутренние сессии, учебный портал — площадок для обучения и развития становится все больше и больше, каждый сотрудник может выбрать для себя то, что ему больше подходит

Также мы уделяем большое внимание развитию уже существующих программ, их трансформации и расширению. Одной из таких программ является «Задача роста». В 2019 году стартовала масштабная программа развития руководителей «Задача роста: от начальника к лидеру» с охватом 99%. Максимальная вовлеченность, вариативность форматов, комплексный подход к обучению,

регулярность проведения обучающих активностей — все это позволило создать масштабную программу развития для руководителей всех уровней. Тема непрерывного обучения руководителей хорошо зарекомендовала себя и стала не только удачным стартом, но и успешной регулярной программой. В 2019 году в обучение было вовлечено 93% руководителей, в 2020 году — 61% в условиях пандемии и полного отсутствия очного обучения. Получив положительный результат и отклик, мы расширяем горизонты и вовлекаем в программу развития специалистов, а их в нашей компании более 4200 человек. В ближайшее время в компании стартует новый уровень программы «Задача роста: от специалиста к эксперту». Сейчас программа развития специалистов в стадии разработки: мы наполняем ее

контентом, создаем принципы и формулируем цели. Основная идея программы развития будет в том, что каждый специалист может уже сейчас получить возможности для развития. Управление личными знаниями и неформальный подход к обучению сотрудников становится контекстом развития компании в целом. Если специалист осознает стратегию личного развития, то он перестает быть субъектом обучения, которого направляют, ведут, приглашают, отмечают явку, следят за присутствием. Осознанный подход к обучению становится одним из ключевых критериев. Уже в ближайшее время каждый сотрудник «МОЭК» получит возможность самостоятельно выбирать для себя дистанционные курсы и внутренние сессии в рамках разработанной программы «Задача роста: от специалиста к эксперту». Дистан-

ционные и онлайн-форматы подразумевают гибкий график обучения, вы сможете проходить курсы, смотреть вебинары, читать статьи в удобное для вас время и в удобном для вас месте. В программу обучения войдут новые дистанционные курсы, разработанные под задачи компании, направленные на развитие коммуникации, тайм-менеджмента, постановка задачи по Smart; внутренние сессии по ключевым направлениям работы; информационные рассылки с актуальными темами, посвященными внутренним сессиям по ключевым направлениям работы и развитию в компании, и многое другое. В ближайшее время всю информацию о программе вы сможете найти на внутреннем портале, а также на своей личной почте! Этапы внедрения программы также будут освещены в корпоративной газете.

АКТУАЛИЗИРОВАНО И ДОСТУПНО УДАЛЕННО

НОВОСТИ ВНУТРЕННЕГО ОБУЧЕНИЯ

Программа внутренних учебных сессий в «МОЭК» постоянно обновляется — добавляются новые курсы, актуализируются прежние. Этот формат очень популярен у работников нашей компании, ведь именно у внутренних тренеров можно получить исчерпывающие и в то же время конкретные ответы на вопросы из разных сфер нашей деятельности. Сегодня мы рады проинформировать коллег о возобновлении занятий по двум популярным внутренним курсам. Запись производится, как обычно, через портал или с помощью менеджеров по персоналу

«РОЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ» — В ОБНОВЛЕННОМ ФОРМАТЕ
Внутренняя сессия «Роль и функции линейного руководителя в управлении персоналом в ПАО «МОЭК» появилась в нашей компании одной из первых, была всегда популярна, пользовалась спросом. На занятиях шла речь о том, как руководитель может участвовать в процессе подбора персонала, как адаптирует новых сотрудников, мотивирует, обучает и развивает. Сессия дает понимание, какие есть в нашей компании инструменты управления персоналом и как руководитель может их применять в своем подразделении. Пришло время актуализировать сессию и вместе с тем перевести в дистанционный фор-



мат. Наши коллеги, менеджеры по персоналу **Алсу Биктяшева** и **Виктория Иванова**, стали лидерами процесса и уже провели се-

рию обновленных внутренних сессий по теме «Роль и функции линейного руководителя» в дистанционном формате.



Алсу БИКТЯШЕВА:
Опыт проведения тренингов в ПАО «МОЭК» у меня довольно солидный — с 2017 года. Но при этом каждый раз перед тренингом есть небольшое волнение: будут ли вопросы, справлюсь ли с таймингом, понятно ли донесу материал. В этот раз формат тренинга подразумевал дистанционное взаимодействие, а это всегда сложнее: ты не видишь глаз, не чувствуешь энергетики группы, не можешь быстро подстраиваться под нее. Перед тобой

только чат и собственная презентация. Было странно, как это — общаться с экраном. Помогает настроиться, если представить, что мы в знакомой аудитории в учебном центре и общаемся очно, что я слышу вопросы, смех, реакцию на свои слова. Опыт интересный, для меня — однозначно положительный. Попробовала включить небольшой соревновательный момент в тренинг, что тоже спровоцировало так нужную тренеру активность. Спасибо участникам, летим дальше. Если вы линейный руководитель, если тема и содержание сессии для вас актуальны — присоединяйтесь!

КАК ПРАВИЛЬНО ВЗАИМОДЕЙСТВОВАТЬ С КОНТРОЛИРУЮЩИМИ ОРГАНАМИ?



Узнать все о проверках государственных контролирующих органов — для чего они нужны, на основании чего проводятся, как организованы — в нашей компании можно на учебной сессии «Основные зоны внимания Ростехнадзора и Отдела технического аудита и инспекции. Взаимодействие с контролируемыми органами». Сессию проводит внутренний тренер **Дмитрий Ткачев**, старший инспектор отдела технического аудита и инспекции.

Курс вновь доступен (в дистанционном режиме) для сотрудников, взаимодействующих с контролируемыми органами в Аппарате управления и филиалах нашей компании. Во время обучения участники могут проанализировать реальные проблемные ситуации, возникающие на предприятиях во время внутренних и внешних проверок, что позволит в будущем контролировать и поддерживать требуемый порядок при эксплуатации оборудования. Напоминаем: подробнее ознакомиться с программой обучения и подать заявку на участие в этих и других учебных группах можно на внутреннем портале или у менеджеров по работе с персоналом филиалов. Не забывайте согласовывать участие в сессиях со своим руководителем.

ПРИГЛАШАЕМ НА РАБОТУ



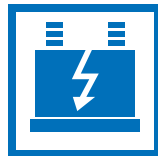
Слесарь по обслуживанию ТП/ТС 4-го разряда ВСЕ ФИЛИАЛЫ

- 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».

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ «ГОРЭНЕРГОСБЫТА»

Об итогах работы Филиала № 11 в прошлом году и основных задачах на 2021 год рассказывает новый директор «Горэнергосбыта» Андрей Дмитриевский



Андрей Александрович, еще раз поздравляем с назначением! Вы работаете в компании уже много лет и знакомы со всеми нюансами работы сбыта. Поэтому первый вопрос – насколько пандемия коронавируса изменила работу филиала?

Действительно, весь минувший год прошел под знаком пандемии. «МОЭК», как и многие ресурсоснабжающие компании, столкнулся со значительным снижением поступления платежей за тепловую энергию. В марте – апреле 2020 года ухудшение платежной дисциплины фиксировалось практически по всем категориям потребителей, у некоторых этот показатель доходил до 50%. Тем не менее принятый нами совместно с правовым блоком комплекс мер по работе с потребителями позволил выровнять ситуацию в 3–4-м кварталах и закончить год достойно.

Еще одной проблемой стала необходимость оперативного перехода на дистанционную работу с потребителями. Понятно, что именно сбытовой сектор всегда был нацелен на прямое общение с клиентами. Наши сотрудники в ежедневном режиме работают с большими объемами информации. Так что 11-му филиалу пришлось серьезно перестраивать всю работу, в ускоренном режиме переходить на использование дистанционных сервисов и онлайн-инструментов.

Хочу отметить, что все отделения сбыта с задачей справились. Более того, часть наших контрагентов отмечают улучшение качества работы с «МОЭК», в первую очередь благодаря активному развитию комплекса услуг потребителям в дистанционном режиме. Так что я хотел бы поблагодарить всех сотрудников нашего филиала за самоотверженность и профессионализм.

Планируете дальше развивать электронные сервисы?

Разумеется. Новая реальность еще раз подтвердила актуальность выбранного нами еще несколько лет назад пути – развитие интерактивных сервисов, расширение функционала Единого личного кабинета потребителя (ЕЛК). Мы уже серьезно продвинулись по этому пути – по итогам 2020 года более 75% контрагентов – юридических лиц используют цифровые сервисы «МОЭК», а прирост зарегистрированных пользователей в личном кабинете по итогам года составил 12%.

По итогам 2020 года самой востребованной услугой оказалась именно онлайн-передача показаний приборов учета, уровень автоматизации этого процесса приблизился к 60%. Одним из самых актуальных апгрейдов в разгар пандемии также стала упрощенная

регистрация в ЕЛК и возможность подтверждать передачу данных теплосчетчиков и водомеров кодом из СМС. Также в прошлом году зарегистрированным пользователям стал доступен просмотр истории взаиморасчетов

Новая реальность подтвердила актуальность выбранного несколько лет назад пути – развитие интерактивных сервисов, расширение функционала Единого личного кабинета потребителя

по договорам ресурсоснабжения – эта опция позволяет контрагентам оперативно отслеживать и оплачивать задолженность.

Мы продолжим работу по повышению удобства интерфейса ЕЛК и расширению онлайн-услуг для всех групп потребителей – от юридических лиц до перешедших на прямые договоры с «МОЭК» москвичей.

Для достижения этой цели мы детально анализируем запросы и пожелания наших контрагентов и вносим коррективы в работу. В настоящее время в тестовом режиме отрабатывается несколько удобных для потребителя функций. Уже к середине этого года мы планируем, что клиенты в ЕЛК смогут не только получить информацию о приборах учета в карточке договора, но и формировать заявки на сезонное отключение услуг, а также получать уведомление о приближении сроков поверки.

Сотрудники вашего филиала готовы к столь масштабным изменениям в своей работе?

Именно подготовленные специалисты, профессиональный коллектив – главный залог успеха, без них никакие технологии работать не будут. Так что помимо перестройки части бизнес-процессов необходимо плотно заняться обучением сотрудников, в том числе на постоянной основе. Сейчас вместе с Управлением по работе с персоналом и ЦИТОм прорабатываем программы по постоянному тестированию. Я вижу это как еженедельные тестовые задания с разбором ошибок и указанием правильных ответов с учетом специфики направления работы: клиентский отдел, договорный, расчетный. Сотрудник, каждую неделю отвечая на разный пул вопросов, расширит кругозор и уяснит алгоритм действий в той или иной ситуации.

А что будет с «двоечниками», которые будут допускать ошибки?

Нет задачи кого-то наказывать. Обычно человек приходит на работу в сбытовое подразделение, ему выдают инструкцию по SAP, кипу нормативно-правовых актов: «всё – теперь ты специалист, иди работай». Сейчас это уже не пройдет – регулярные шаги по повышению квалификации на всех уровнях очень нужны. Сотрудники, которые это понимают, готовы учиться и расти в профессиональном плане.

Есть ли специфика работы отделений сбыта по округам Москвы? Ведь спальные районы наверняка отличаются от промышленных и тем более центра города...

Мне довелось работать и в Западном, и в Северо-Западном округе, и в центре. Конечно, везде есть своя специфика, особенности. Например, Центральный округ сложен количеством потребителей. Если взять в среднем по отделениям – это 3–4 тыс. договоров, а в центре – 9 тыс. договоров. Но в целом задачи сбыта везде одинаковы – повышение качества работы с клиентами и обеспечение сбора денежных средств. Поэтому я и ставлю задачу унифицировать подходы, чтобы действия отделений сбыта в разных округах были единообразными. Чтобы у нас не возникало государства в государстве, когда один и тот же вопрос в разных округах трактуют по-своему. Это надо сделать в первоочередном порядке. Я считаю, мы повысим эффективность работы, используя современные инструменты взаимодействия с клиентом. Например, переход на многоканальную платформу. Вообще

ким компаниям не место на рынке управления недвижимостью. Здесь залог успеха в координации всех служб: юристов, сбыта, корпоративной защиты, пресс-службы, технического блока. Но центром ответственности должны быть мы: постоянный мониторинг ситуации, качественная подготовка документов – залог успеха досудебной и судебной работы.

Как сформулируете основные задачи филиала на будущее, какие точки роста видите?

У нас есть и остаются некоторые проблемы, которые мы стараемся решить, совершенствуя нашу «сбытовую машину». Это очень непростой процесс, ведь на той стороне находится очень чувствительный к нашим действиям потребитель.

Для успешного развития нам необходимо одновременно решать целый комплекс задач. Одна из них – формирование высокопрофессиональной команды с едиными стандартами работы по единым регламентам, создание системы непрерывного обучения и развития персонала.

Также потенциал развития филиала – в более оптимальном управлении финансовыми потоками. Имено в виду сокращение срока заключения договоров теплоснабжения, увеличение скорости выпуска расчетно-платежных документов и переход на электронный единый платежный документ, снижение коммерческих потерь – и в этой связи есть планы реформировать работу тепловой инспекции.

Еще одна задача – рост клиентоориентированности, в том числе за счет развития электронных сервисов. Мы планируем достичь показателя – не менее 90% потребителей, удовлетворенных сервисом. Перспективное направление – увеличение числа контрагентов на безакцептном списании.

Если говорить о бизнес-процессах, то помимо их унификации хочу отметить необходимость комплексного, системного подхода к методологии расчетов с потребителями, выявления лучших практик и масштабирование их на другие подразделения, внедрения сквозных регламентов по ряду производственных процедур.

Никто не отрицает нашу основную задачу – обеспечение высокого уровня собираемости денежных средств за предоставляемые ресурсы. Сбытовой филиал должен стать «единым окном» для всех клиентов ПАО «МОЭК». Контрагенты не должны ходить по разным подразделениям, принося заявки либо получая какие-либо акты, отчеты, справки, а будут иметь возможность подавать пакет документов в любом отделении сбыта и получать при необходимости отчет на бумаге.

В идеале мы должны быть в состоянии в среднесрочной перспективе оказывать услуги

«МОЭК» – та компания, где приветствуют инновационные подходы, в сбыте в том числе.

Задолженность потребителей за поставленные ресурсы – старая и наболевшая проблема «МОЭК». Что с долгами сейчас и какими средствами будете добиваться решения проблем с платежной дисциплиной?

Проблема долгов за ранее поставленные тепло и горячую воду действительно была и остается актуальной для нас. Совместно с юристами мы используем весь спектр разрешенных законодательством мер, включая возбуждение уголовных дел против руководителей и владельцев компаний. При этом подчеркну – со своей стороны мы всегда готовы обсуждать варианты реструктуризации долга

Потенциал развития филиала – в оптимальном управлении финансовыми потоками: сокращении срока заключения договоров, быстрый выпуск расчетно-платежных документов и переход на электронный единый платежный документ, снижение коммерческих потерь

и идем навстречу потребителям. Каждый случай неплатежей рассматривается отдельно.

Если говорить о государственных управляющих компаниях, то там задолженность находится в высокой степени урегулирования. Нам понятен механизм: заключение мировых соглашений, составление графиков погашения. С частными же управляющими компаниями есть ряд проблем. Вообще моя позиция – если частная компания ведет себя неэтично, фактически кредитуюсь за счет «МОЭК», – та

в части сбыта любым организациям в Московском регионе и даже за его пределами. Формат не так важен – аутсорсинг или еще что-то, важен полный набор функций. Филиал должен быть способен зайти в любой регион и выстроить там эффективно работающий механизм.

А если совсем коротко – мы должны стать максимально удобной компанией для всех наших потребителей.

Подготовила Алла ЛАВРИНЕНКО

НАВСТРЕЧУ СПАРТАКИАДЕ

В компании полным ходом идет подготовка к IV Летней спартакиаде ПАО «МОЭК», посвященной 90-летию централизованного теплоснабжения Москвы. Долгожданное мероприятие состоится 22 мая на стадионе «Янтарь» по адресу: г. Москва, улица Маршала Катукова, 26. Упорная борьба пройдет по девяти видам спорта. Нас ожидают соревнования в мини-футболе, стритболе, легкой атлетике, настольном теннисе, шахматах, гиревом спорте и стрельбе из пневматического пистолета, а плавание в этом году войдет в основной зачет. Ярким моментом Спартакиады обещает стать товарищеский матч по хоккею, который пройдет вне рамок общекомандного зачета и снова порадует захватывающей игрой любителей этого вида спорта для настоящих мужчин



Фото из архива 2019 года



Фото из архива 2019 года



Фото из архива 2019 года

Несмотря на возвращение очных корпоративных мероприятий в жизнь компании, важно не забывать о безопасности и сохранении своего здоровья и своих коллег, поэтому организаторами Спартакиады предусмотрены все возможные меры по предупреждению распространения COVID-19.

Правила для зрителей на мероприятии будут определены позже в зависимости от санитарно-эпидемиологической обстановки в компании и городе Москве. Следите за публикациями и информацией в рассылках.

В рамках подготовки к Спартакиаде объявлен конкурс «Мисс и Мистер Спорт-2021». В конкурсе могут принять участие работники, не входящие в основной состав команды спортсменов. Конкурсный отбор пройдет отдельно в Аппарате управления и в каждом филиале. Если вы равнодушны к здоровому образу жизни, занимаетесь интересным видом спорта или имеете многолетний опыт увлечения, а также хотите принять активное участие в жизни компании, то смело подавайте заявку организаторам. Победители «Мисс и Мистер Спорт – 2021» каждой команды примут участие в торжественной церемонии открытия IV Летней Спартакиады ПАО «МОЭК».

Кстати, организаторы обещают, что во

время церемонии открытия мы увидим красочный творческий номер в исполнении наших коллег. Подробности (в том числе варианты участия) будут опубликованы позже.

Традиционно в этом году пройдут соревнования команд болельщиков. Это отличная возможность поставить новые спортивные рекорды, провести время с пользой и зарядиться хорошим настроением. Для команд болельщиков приготовлены экстремально интересные спортивные испытания в фор-

мате лучших приключенческих телевизионных шоу.

По итогам Спартакиады по традиции будет объявлен конкурс виртуальных стенгазет – подумайте о красивых фотографиях заранее!

А сами итоги Спартакиады пока остаются интригой – сумеет ли Филиал № 1 удержать чемпионство? Ждут ли нас неожиданные провалы? Кто даст бой тройке лидеров? Ответы на эти вопросы мы узнаем 22 мая.

До встречи офлайн! ■



Фото из архива 2019 года

БУДУЩЕЕ ЭНЕРГЕТИКИ И ПОМОЩЬ ДЕТЯМ

Присоединяйтесь к новым проектам Совета молодых специалистов «МОЭК»

БУДУЩЕЕ ЭНЕРГЕТИКИ ЗАВИСИТ ОТ ТЕБЯ

В мае стартует подготовка проекта по Молодежному прогнозу развития энергетики. «Молодежный глобальный прогноз развития энергетики» – международное соревнование среди молодежных команд образовательных организаций высшего образования и отраслевых компаний, направленное на формирование научно обоснованных предложений относительно будущего энергетики в горизонте до 2035 года.

В этом году участие в проекте примет сборная команда от Группы «Газпром энергохолдинг», в ее состав войдут участники советов молодых специалистов ПАО «МОЭК», ПАО «ОГК-2», ПАО «ТГК-1» и ПАО «Мосэнерго». Команде предстоит выбрать тематику и подготовить проект под руководством опытных наставников.

Финалисты получают уникальную возможность представить проект на Молодежном дне Российской энергетической недели осенью 2021 года.

Приглашаем молодых специалистов в возрасте до 35 лет присоединиться к на-

шей команде! Также можно стать наставником для команды (возраст не ограничен). Заявки на участие в максимально оперативном порядке направляйте лидеру технического направления СМС Илье Карзову (Karzov_I_B@moek.ru). Не упустите возможность принять участие в Молодежном дне РЭН – 2021!

ВОЛОНТЕРЫ В ПОМОЩЬ ДЕТЯМ

Все мы прекрасно знаем, как много в нашем городе и стране разных учреждений для детей-сирот. Будь то детский дом, центр содействия воспитанию, интернат для особенных детей, больница или хоспис, их объединяет одно – там живут дети, оставшиеся без родителей. А это значит, что их социализация и подготовка к самостоятельной жизни проходят в особых условиях, главным недостатком которых является невозможность уделить всем воспитанникам необходимое внимание. Чтобы восполнить этот недостаток, вот уже 14 лет существует фонд «Волонтеры в помощь детям». Участники помогают в равной степени и учреждениям для детей-сирот, и семьям, оказавшимся в трудной си-

туации, реализуя принцип «Никто не должен быть один», навещают своих подопечных каждую неделю, помогая им социализироваться, обучаться новому, познавать мир.

Фонд готовит волонтеров, которые, пройдя бесплатное обучение, получают возможность стать наставниками для детей, оставшихся без родителей.

Если вы готовы присоединиться к проектам фонда, заявку на участие можно направить лидеру социального направления СМС Марии Сакулиной (Sakulina_M_A@moek.ru). Может быть, кто-то из детей ждет именно вас.

Хотите знать больше о Совете молодых специалистов?

Присоединяйтесь к нам в социальных сетях:

Instagram: <https://instagram.com/smsmoek?igshid=zq6td5n65xk3>

«ВКонтакте»: https://vk.com/sms_moek

WhatsApp: <https://chat.whatsapp.com/42wA93pwsyi66bxz5i16N2>

Мария ТЮТЕНКОВА,
Управление по работе с персоналом ■

КОСТЕР ПО ПРАВИЛАМ

Как жарить шашлык, чтобы потом не было мучительно больно

В 2021 году изменились требования безопасности, связанные с разведением костров на дачных участках. Это значит, что жарить шашлыки и сжигать мусор теперь нужно по новым правилам.

НАЧЕМ С ХОРОШЕЙ НОВОСТИ. ГОТОВИТЬ ШАШЛЫКИ МОЖНО

Для этого следует использовать мангалы или жаровни, размещенные на расстоянии не менее 5 м от любых построек. Кроме того, в радиусе 2 м вокруг мангала не должно быть никаких горючих материалов.

ЕСЛИ МАНГАЛА НЕТ, РАЗВОДИТЬ ОГОНЬ ТОЖЕ МОЖНО, НО ТОЛЬКО ЕСЛИ ВЫПОЛНЕННЫ СЛЕДУЮЩИЕ УСЛОВИЯ:

- место использования открытого огня должно быть выполнено в виде котлована (ямы, рва) не менее 0,3 метра глубиной и не более 1 метра в диаметре или площадки с прочно установленной на ней металлической емкостью (например, бочка или бак) или емкостью, выполненной из иных негорючих материалов, объемом не более 1 кубического метра;
- расстояние от него до ближайшей постройки должно быть не менее 50 м, до хвойного леса или отдельных хвойных деревьев – не менее 100 м, до лиственных деревьев – не менее 30 м;
- территория в радиусе 10 м от места использования открытого огня должна быть очищена от любых горючих материалов и отделена от остального участка минерализованной противопожарной полосой шириной не менее 0,4 м;
- при использовании открытого огня в металлической емкости или емкости, выполненной из иных негорючих материалов, минимально допустимые расстояния могут быть уменьшены вдвое. При этом устройство противопожарной минерализованной полосы не требуется. Однако к емкости должен прилагаться металлический лист, позволяющий полностью закрыть ее сверху;
- у того, кто разводит огонь, должны быть первичные средства пожаротушения и средства связи.

ОТКРЫТЫЙ ОГОНЬ ЗАПРЕЩЕНО РАЗВОДИТЬ:

- на торфяных почвах;
- под кронами хвойных деревьев;
- при скорости ветра более 5 м/с – если огонь разводится без применения металлических или иных негорючих емкостей, и 10 м/с – в любом случае;
- в емкостях, имеющих сквозные повреждения, через которые может проникнуть огонь или могут выпасть горящие материалы;
- при объявлении особого противопожарного режима.

ЧТО БУДЕТ ЗА НАРУШЕНИЯ?

А ЗА НАРУШЕНИЯ ПРАВИЛ БУДЕТ ШТРАФ

Для граждан он предусмотрен в размере от 2 до 3 тыс. рублей, если нарушение не повлекло за собой никакого ущерба (в условиях особого противопожарного режима – до 4 тыс. рублей), а если случился пожар, пострадало имущество или люди получили повреждения легкой и средней степени тяжести, штраф возрастет до 4–5 тыс. рублей. При более тяжелых последствиях наступает уголовная ответственность.

Готовьте шашлыки по правилам – и никаких проблем не будет!

Отдел по ГО и ЧС ■