



ЭНЕРГИЯ СТОЛИЦЫ

№ 11-12, НОЯБРЬ–ДЕКАБРЬ, 2022

Газета Московской объединенной энергетической компании

С ДНЕМ ЭНЕРГЕТИКА! С НАСТУПАЮЩИМ НОВЫМ ГОДОМ! УВАЖАЕМЫЕ КОЛЛЕГИ!

Поздравляю всех сотрудников и ветеранов предприятий и организаций
Группы «Газпром энергохолдинг» с Днем энергетика и наступающим Новым годом!



2022 год подтвердил успешность наших многолетних усилий по восстановлению технологического суверенитета. Мы многое своевременно сделали для того, чтобы не оказаться в неблагоприятной, а то и в критической ситуации. В частности, в настоящее время отечественные автоматизированные системы управления технологическими процессами (АСУ ТП) и соответствующее российское программное обеспечение установлено и успешно функционирует на подавляющем большинстве наших электростанций, в том числе на оборудовании иностранного производства. А в начале года на электростанции «Мосэнерго» введена в эксплуатацию отечественная АСУ ТП даже на газовой турбине большой мощности иностранного производства. Затем впервые собственными силами провели большие инспекции таких газовых турбин на объектах «Мосэнерго» и «ОГК-2».

Важнейшим событием года стал ввод в эксплуатацию разработанной и произведенной в России самой мощной в мире теплофикационной турбины Т-295 на электростанции «Мосэнерго» в ближнем Подмосковье.

Введено и очередное рабочее колесо российского производства на Верхне-Тулумской ГЭС «ТГК-1». Прибыло оборудование для замены последнего – четвертого гидроагрегата. Помимо обновления основного оборудования и на этой – самой крупной ГЭС Заполярья – внедряется отечественная АСУ ТП.

Сотрудничество с предприятиями российского энергетического машиностроения успешно развивается и в рамках реализации компаниями Группы проектов конкурентного отбора мощности для модернизации (КОММод). Так, на Сургутской ГРЭС-1 «ОГК-2», которая в уходящем году отмечает свой полувековой юби-

лей, достигнув исторического объема выработки электроэнергии в один триллион кВт•ч, развернута подготовка к обновлению сразу четырех энергоблоков.

Хорошие темпы набрала работа «МОЭК» по цифровой трансформации на самой большой централизованной системе теплоснабжения в мире – в Москве. Новая автоматизированная диспетчеризация уже охватывает порядка 2/3 тепловых пунктов. С начала года компьютерная обработка массива данных позволила оперативно выявить и предотвратить неконтролируемое развитие более 600 повреждений на тепловых сетях.

Надежное теплоснабжение потребителей в регионах нашей страны обеспечивают и компании Группы «Газпром теплоэнерго», реализуя важные проекты обновления.

Большую поддержку в деле восстановления технологического суверенитета мы получаем от нашего энергомашиностроительного направления деятельности, консолидированного в «Газпром энергохолдинг индустриальные активы». Помимо успешного решения ряда актуальных задач в электроэнергетике, благодаря развитию внутренней межзаводской кооперации и привлечению широкого круга российских производителей, уже достигнут значительный уровень локализации газотурбинной установки агрегата ГПА-32 «Ладога».

Уважаемые коллеги! Успеха добивается тот, кто искренне стремится его достигнуть. Тот, кто знает, куда идет. У нас многое получается, и я уверен, мы сможем добиться еще большего.

Крепкого здоровья и благополучия вам и вашим близким!

С праздниками!

Генеральный директор
ООО «Газпром энергохолдинг»
Д.В. ФЕДОРОВ

УВАЖАЕМЫЕ КОЛЛЕГИ!

Вызовы этого года смело можно назвать беспрецедентными как для всей страны, так и для «МОЭК»: от коронавируса до ограничения импорта, от роста стоимости заемных средств и расходных материалов, от деструктивной нагрузки на ИТ-инфраструктуру и до нарушения привычных логистических цепочек.

Уходящий год мы заканчиваем позитивно – потому что мы были готовы к реагированию на внешние факторы. Это стало возможным благодаря шагам, сделанным нами ранее: четкому планированию, распределению зон ответственности, концентрации высшего менеджмента на стратегических задачах, а линейных руководителей – на операционном управлении.

Сегодня компания находится в стабильном состоянии. Но очевидно, что наработанного запаса надолго не хватит без постоянного движения вперед. Уверен, что мы справимся. Для этого у нас есть ресурсы, знания, желание быть лучшими в своей сфере.

Мы помним, что энергетика – основа экономики, фундамент современной жизни. На нас лежит огромная ответственность перед страной, перед городом, перед будущим.

Поздравляю вас с профессиональным праздником, желаю безаварийной работы и семейного благополучия!

Денис БАШУК,
управляющий директор
ПАО «МОЭК»



ОСТАВАТЬСЯ РЯДОМ

ДЛЯ ЖЕЛАЮЩИХ ПОМОЧЬ — РЕЗЕРВНЫЙ ФОНД, ДЛЯ ИМЕЮЩИХ ВОПРОСЫ — СПЕЦИАЛЬНАЯ ГОРЯЧАЯ ЛИНИЯ

Резервный фонд помощи мобилизованным коллегам продолжает пополняться. От сотрудников компании поступило уже около 3,7 млн рублей. Спасибо всем, кто не остается в стороне!

Напоминаем, это средства для того, чтобы максимально оперативно оказать адресную поддержку в сложной ситуации, например, если кому-то из мобилизованных коллег потребуется особая медицинская помощь. Здесь средства Фонда окажутся как нельзя кстати — ведь в таких ситуациях очень важно быстрое принятие решения без бюрократических процедур. Пока таких случаев, к счастью, нет, деньги не расходуются. Выделяться средства будут по решению специальной комиссии, и коллектив будет сразу же проинформирован.

Каждый работник может подать заявление на перечисление денежных средств из зарплаты на расчетный счет профсоюзной организации «МОЭК». Сумма перечисления не принципиальна, важен сам факт поддержки коллег.

Форма заявления размещена на корпоративном портале, его необходимо заполнить в двух экземплярах и передать:

- в филиалах — помощникам исполнительных директоров/директоров филиалов;
- в Аппарате управления — помощнику главного бухгалтера **Анне Игумновой** (пр. Вернадского, д. 101, корп. 3, каб. 1012).

Консультацию по оформлению заявления можно получить у **Юлии Волковой** (вн. тел. 6543).

Чтобы сделать участие в акции более удобным, мы разместили на портале специальный баннер. По клику всегда можно увидеть актуальные данные о наполняемости фонда и необходимую для перечисления средств организационную информацию.



Но финансовыми взносами поддержка не ограничивается. О ценности человеческого тепла для семей призванных коллег в эти дни и важности любой поддержки свидетельствуют слова благодарности от родных мобилизованных сотрудников компании.

Вот что пишет супруга нашего коллеги Сергея из Аппарата управления: «Весть о мобилизации мужа пришла неожиданно, до

этого все было только на уровне информационных новостей, и мы до конца не осознавали всю серьезность стремительно развивающихся событий, которые коснулись и нашей семьи. С этого момента пошел обратный отсчет до дня отправки мужа на службу с сопутствующими хлопотами по сбору вещей и технических средств. От имени Сергея и нашей семьи выражаем особую благодарность за поддержку и оказанную помощь, а также за неоценимое внимание, теплоту и заботу всем неравнодушным сотрудникам компании и не только! Помощь приходила даже от тех, кто лично не был знаком с Сергеем. Поверьте, это дорогого стоит. Спасибо за ваше неравнодушное отношение, которое заслуживает самого глубокого признания и еще раз доказывает, что мир не без добрых людей!»

Напоминаем: для мобилизованных сотрудников, их семей и близких родственников работает единая горячая линия Группы «Газпром энергохолдинг». Если у вас есть вопросы или требуется помощь — звоните по номеру 8 (495) 587-77-22. Оператор отвечает на звонки с 08:00 до 17:00 (мск), поступившее в другое время обращение будет зафиксировано на автоответчик и незамедлительно рассмотрено в рабочее время. Для письменных обращений предусмотрен специальный адрес электронной почты svoi@moek.ru.



БЛАГОДАРНОСТЬ ЗА ТЕПЛО И САМООТВЕРЖЕННЫЙ ТРУД

В 2022 году 700 работников нашей компании, которые пользуются глубоким уважением коллег в силу их высокого профессионализма, трудолюбия и добросовестного отношения к делу, были отмечены различными наградами Министерства энергетики РФ, Правительства Москвы и городских органов власти, ПАО «Газпром», ООО «Газпром энергохолдинг» и ПАО «МОЭК».

Традиционно весной этого года наши работники были удостоены наград Правительства города Москвы ко Дню работника жилищно-коммунального хозяйства (двоим работникам присвоено звание «Почетный работник ЖКХ города Москвы», еще трое награждены почетной грамотой Правительства Москвы).

В июле 2022 года мы праздновали 10-летие создания Филиала № 19 (98 работников были отмечены наградами ПАО «МОЭК», 22 работника получили награды префекта ТИНАО).

В августе 2022 года сотрудники нашей компании самоотверженно помогали в тушении пожаров в Рязанской области, за что были отмечены наградами Правительства г. Москвы (семь наших коллег награждены благодарностями мэра столицы).

В 2022 году учреждено звание «Почетный работник ПАО «МОЭК». За его присвоение предусмотрена премия в размере 30 тыс. руб. К празднованию Дня энергетика 14 сотрудников компании удостоены звания «Почетный работник ПАО «МОЭК».

По традиции больше всего наград присуждено в связи с профессиональным праздником — Днем энергетика. К этому дню отмечены заслуги 450 наших коллег. Среди награжденных — 346 работников филиалов и 104 — Аппарата управления.

От всего сердца поздравляем всех коллег с заслуженными наградами!

ТЕПЛО ДЛЯ ДОМОВ, ШКОЛ, БОЛЬНИЦ

«МОЭК» С НАЧАЛА ГОДА ПОДКЛЮЧИЛ К СИСТЕМЕ ТЕПЛОСНАБЖЕНИЯ 336 НОВЫХ ОБЪЕКТОВ

За 11 месяцев 2022 года Группой «МОЭК» подключено к системе теплоснабжения 336 новых объектов на территории Москвы и Новой Москвы. Суммарная подключенная тепловая нагрузка составила 713,9 Гкал/ч, что сопоставимо с потреблением тепла крупнейшим районом Москвы «Марьино» с населением более 250 тыс. человек.

В частности, в уходящем году к столичной системе теплоснабжения подключено 30 жилых домов из Программы реновации (общая нагрузка 45,1 Гкал/ч), 46 объектов здравоохранения (33,4 Гкал/ч), 17 образовательных объектов (17,9 Гкал/ч). Кроме того, к столичной системе теплоснабжения подключено 7 новых объектов спортивного назначения с нагрузкой 11,8 Гкал/ч и 7 объектов транспортной инфраструктуры с общей нагрузкой 5,5 Гкал/ч.

Среди подключенных такие знаковые для Москвы объекты, как Городская клиническая больница им. С.П. Боткина, Национальный медицинский исследовательский центр

трансплантологии и искусственных органов им. академика В.И. Шумакова, Международный центр самбо и центр бокса на территории Олимпийского комплекса «Лужники», памятник архитектуры конструктивизма «Здание Народного комиссариата земледелия СССР» и ряд других социально значимых объектов.

«Перенос взаимодействия с «МОЭК» в цифровую среду является приоритетом для

компании, поскольку позволяет обеспечить комфортные условия для строительной отрасли, являющейся одним из локомотивов развития современной Москвы. Благодаря онлайн-инструментам за последние 2 года средний срок рассмотрения заявок на подключение и подготовки Договора о техприсоединении сокращен с 20 до 15 рабочих дней», — отметил заместитель управляющего директора — директор по технологическим присоединениям «МОЭК» **Сергей Ерашов**.



ПЯТЬ МИЛЛИАРДОВ В ПОЛЬЗУ «МОЭК»

С начала 2022 года «МОЭК», обеспечивая защиту своих интересов в рамках судебных споров в различных инстанциях, выиграл более 1100 дел против потребителей-должников на сумму свыше 5,4 млрд рублей. Следует отметить, что в настоящее время суды удовлетворяют требования компании более чем в 96% случаев

Фактическое поступление денежных средств в результате проведения судебной работы на начало декабря 2022 года составило 3,9 млрд рублей. С учетом прогноза до конца года поступление денежных средств составит 4,5 млрд рублей.

«Работа правового управления заключается не только в успешном взыскании дебиторской задолженности, но и в профессиональной защите интересов «МОЭК», в частности в контролирующих инстанциях и судах по

искам к нашей компании. В течение года юристами Общества обеспечено успешное обжалование действий таких контролирурующих инстанций, как ГИН, ФАС, Росреестр (включая судебный порядок), в результате со стороны ФАС в отношении ПАО «МОЭК» не вынесено ни одного решения о нарушении антимонопольного законодательства по регулируемым видам деятельности, что подтверждает высокий профессиональный уровень наших юристов», — отметил заместитель управляющего директора — директор по правовым и корпоративным вопросам ПАО «МОЭК» **Алексей Шарафутдинов**.

Работа, направленная на укрепление платежной дисциплины потребителей, носит в «МОЭК» системный характер. Компания для решения проблем с должниками использует все возможные правовые механизмы — судебные иски, лишение лицензий

управляющих компаний-должников, привлечение к субсидиарной ответственности председателей ТСЖ, руководителей и

владельцев компаний-должников, привлечение должников к уголовной ответственности и т. д.



ПЕРСПЕКТИВЫ, ВОЗМОЖНОСТИ, РОСТ

Почти на два часа затянулась встреча руководителей компании с победителями конкурса молодых специалистов «Газпром энергохолдинга». Разговор шел о перспективах «МОЭК», возможностях развития, персональном росте

Топ-менеджмент представляли управляющий директор **Денис Башук**, главный инженер **Роман Коровин** и заместитель управляющего директора – директор по персоналу **Владимир Смирнов**, а победителей КМС – сотрудники, защищавшие флаг компании в финале представительного турнира, – главный специалист Правового управления **Анастасия Красильникова**, мастер Филиала № 9 **Константин Шаронов** и главный специалист Управления по развитию систем теплоснабжения **Евгений Власов**.

Их проекты направлены на повышение эффективности работы компании с использованием цифровых инструментов. Например, Евгений Власов предложил методику ранжирования котлоагрегатов (их в «МОЭК» более четырехсот), которая помогает определить приоритет проведения их ремонтов не только по сроку службы и наработки, но и по участию в покрытии существующих и перспективных тепловых нагрузок. Алгоритм также учитывает участие тепловых источников в программах переключений. Крайне важная задача для обеспечения надежности и развития системы теплоснабжения Москвы.

Проект Анастасии Красильниковой направлен на предотвращение реализации схемы недобросовестных потребителей, банкротящих организацию после накопления долга за тепло. Она разработала программу автоматической подготовки документов для направления в налоговый орган или ликвидационную комиссию должника. Все это позволило суще-

ственно сократить время на оформление документации и получить преимущество при взыскании долга.

Работа Константина Шаронова направлена на снижение затрат тепла на подогрев горячей воды путем временного отключения насосов с программированием автоматики с учетом нерабочего времени.

Со знанием дела были обсуждены детали проектов – причем оказалось, что руководители владеют пониманием нюансов, которые, казалось бы, находятся в поле внимания только сотрудников, как говорится, «на земле». «Нам на защите проектов тоже задавали вопросы «с двойным дном» – как раз для того, чтобы понять, насколько глубоко мы владеем тематикой и учитываем ли все факторы от внедрения», – улыбаясь говорит Константин Шаронов.

На эту особенность Конкурса молодых специалистов обратил внимание и Денис Башук – расширение кругозора, правила работы рынков, интересы партнеров и контрагентов – надо учитывать все. «МОЭК» – часть системы, и технической, и финансовой, и организационной. Чтобы планировать ее развитие, надо понимать, что происходит вокруг. Именно благодаря этому мы нормально проходим внешние кризисы», – говорит Башук.

Главный инженер подчеркнул возможность роста молодых специалистов внутри «МОЭК». «Любой, кто хочет расти, должен воспользоваться для начала возможностью горизонтального развития – это получение знаний, накопление опыта в смежных облас-

тях на своем уровне – именно это станет хорошим фундаментом уже для вертикального роста», – поддержал Евгений Власов. С ним согласился и руководитель компании: «У нас есть для этого классный инструмент – проект «Внутренние тренеры». Лучшие в своем деле

коллеги делятся знаниями и практическими навыками», – говорит Денис Башук.

Встреча завершилась вручением сертификатов на обучение в мини-MBA и книг по развитию с памятной напутственной надписью от главы «МОЭК».



ЛУЧШАЯ ЭКСПЛУАТАЦИЯ ТП: НА ФИНИШНОЙ ПРЯМОЙ

В «МОЭК» подведены итоги очередного этапа традиционного конкурса на лучшую организацию эксплуатации тепловых пунктов компании

Напомним, на этот раз конкурс проводится по новым правилам. Теперь предварительные итоги (определение рейтинга участников) подводятся по итогам каждого месяца, а окончательные итоги и определение победителей – в конце года. Кроме того, победители определяются по нескольким номинациям: «Лучший мастерский участок», «Лучшее предприятие», «Лучший филиал».

С начала года проведена оценка 93 тепловых пунктов. Во втором этапе увеличился средний балл оцениваемых ТП: в апреле он составлял 85,2 балла, а по итогам октября – 91,1.

«Рост среднего балла говорит о нескольких важных моментах. Во-первых, участники конкурса сделали выводы из ранее полученных оценок, учли при подготовке тепловых пунктов, участвующих в дальнейших этапах конкурса, недочеты, выявленные на первом этапе. Значит, в целом эксплуатация ТП улучшилась – а это и есть основная цель нашего ежегодного конкурса, – говорит заме-

ститель начальника Управления эксплуатации **Дмитрий Галайчук**. – К тому же мы видим активный рост «спортивного интереса» участников – как на уровне мастеров, так и на уровне предприятий. И это подтверждает правильность решения о введении в рамках конкурса нескольких номинаций».

Сейчас продолжается финальный этап, по результатам которого в конце декабря будут подведены окончательные итоги конкурса. Следите за дальнейшими новостями на корпоративном портале и в «Вестнике МОЭК».

Участников конкурса, по тепловым пунктам которых уже проведена оценка, благодарим за мастерство и внимание к подготовке объектов. Было приятно оценивать вашу качественную работу! Всем участникам конкурса, которым только предстоит принять участие в завершающем этапе, желаем удачи! Пусть победит сильнейший!

Управление эксплуатации ПАО «МОЭК»



В НОМИНАЦИИ «ЛУЧШИЙ МАСТЕРСКИЙ УЧАСТОК»

Место	Мастер	Предприятие	Филиал	Относительная базовая оценка
1	Шумов А.Ю.	Предприятие 4	Филиал 3	100,0
2	Яковенко Е.А.	Предприятие 5	Филиал 3	100,0
3	Бедретдинов Х.С.	Предприятие 5	Филиал 4	99,5
4	Тюриков И.С.	Предприятие 9	Филиал 1	99,5
5	Оськин А.В.	Предприятие 2	Филиал 1	99,5
6	Федотов В.А.	Предприятие 5	Филиал 1	99,4
7	Огуреев М.А.	Предприятие 4	Филиал 4	99,0
8	Луданик З.В.	Предприятие 2	Филиал 8	98,7
9	Шакиров Р.М.	Предприятие 3	Филиал 7	98,7
10	Можаяев П.Н.	Предприятие 7	Филиал 4	98,5

В НОМИНАЦИИ «ЛУЧШЕЕ ПРЕДПРИЯТИЕ»

Место	Директор	Главный инженер	Предприятие	Филиал	Относительная базовая оценка
1	Васильев Р.И.	Калуцков Г.А.	Предприятие 2	Филиал 1	99,48
2	Румянцев А.А.	Котиков В.В.	Предприятие 5	Филиал 1	99,4
3	Суровцев Д.А.	Цветков Ф.Г.	Предприятие 7	Филиал 4	98,5

ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫЙ РЕЙТИНГ ФИЛИАЛОВ

Место	Директор	Главный инженер	Филиал	Относительная базовая оценка
1	Нестеркин Г.А.	Чубаров С.А.	Филиал 3	96,3
2	Копылов В.А.	Шишков П.А.	Филиал 4	93,0
3	Рассадкин А.Г.	и. о. Кузнецов А.В.	Филиал 2	92,0
4	Калиновский К.А.	Алексеев С.А.	Филиал 10	91,4
5	Гумелевский С.Ю.	Латышев С.В.	Филиал 9	91,4
6	Тактаров Р.Ф.	Игнатенко В.М.	Филиал 8	91,1
7	Сурков С.Н.	Брагин В.А.	Филиал 7	90,1
8	Карандеев М.В.	Филаретов Е.Н.	Филиал 5	88,1
9	Шмаков В.Н.	Головлев А.Л.	Филиал 6	85,2
10	Астафьев А.М.	Качалов В.В.	Филиал 20	84,7
11	Басыров Р.Р.	Сучков С.Ю.	Филиал 1	84,1
12	Смирнов Ю.В.	Бабин А.А.	Филиал 19	73,9

*- Филиал 19 принимает участие в конкурсе впервые.

СВЕРИМ ЧАСЫ

Как мы прошли этот год, какие угрозы стояли перед компанией, что сделали для исключения кризисных сценариев и зачем компании цифровая инвентаризация — читайте в нашем материале



Компания завершает 2022 год на позитивной ноте. «Благодаря оперативным и грамотным решениям менеджмента, профессионализму сотрудников всех уровней, мы адекватно отвечали на изменения внешней среды и достигли запланированных результатов», — отметил управляющий директор **Денис Башук** на своем брифинге по итогам года.

Но успокаиваться, конечно, не надо: все понимают, что 2023 год будет очень непростым — многие проблемы перейдут из этого года в будущий. Так что компания сейчас не только завершает период, но и уже начала работать на завтрашний день.

Например, вопросы импортозамещения наверняка останутся одним из главных вызовов. Поставщики компании неизбежно столкнутся с проблемами (например, с нехваткой комплектующих для своего оборудования из-за рубежа). В связи с этим особенно возрастает роль закупочной деятельности. В 2022 году благодаря своевременному размещению заказов удалось не только оптимизировать поставки в условиях дестабилизации рынка, но и добиться экономии бюджета. «Раннее размещение заказов на поставку стратегически важных МТР привело к экономии в размере более 250 млн рублей. Также на следующий год уже заключены все основные договоры», — говорит Башук.

Аналогичная задача стоит и на будущий год. Причем работа в этом направлении уже активно идет и включает целый комплекс мер: ускорение корпоративных процедур, размещение заказов, укомплектование складских запасов стратегически важными МТР и т. д.

Свою эффективность в сложившихся условиях в очередной раз подтвердила принятая в «МОЭК» практика верстки «Сводного календаря годового планирования на период Х+1». Благодаря ему удастся упорядочить и синхронизировать действия подразделений, ответственных за реализацию основных мероприятий по планированию, и в итоге эффективно реагировать на изменения внешней среды. К примеру, в рамках «Сводного календаря ГКПЗ на 2023 год» (I этап) была утверждена еще в августе этого года, а до конца года планируется провести через Совет директоров и II этап.

РАЗВИТИЕ НЕ ОСТАНОВИЛОСЬ

Инвестиционная программа с учетом присоединения новых потребителей осуществляется в полном объеме: «В этом непростом году она не только не стала меньше, а даже выросла на 20% — с 32 до 39 млрд рублей, — комментирует результаты работы Денис Башук. — «МОЭК» вкладывает средства в ключевые инфраструктурные проекты Москвы, которые станут локомотивами развития территорий внутри города с новой застройкой». Для

Цель цифровизации — минимизация рутинного труда и снижение неэффективной нагрузки на сотрудников

компании это и новые рынки сбыта тепла, и новые объекты для обслуживания.

Коллеги из блока техприсоединений выполнили все заявки на подключение — система приросла на 336 объектов с общей нагрузкой свыше 700 Гкал/ч: «Это сопоставимо с потреблением тепла крупным районом Москвы с населением примерно в 250 тысяч человек», — добавляет глава компании.

ЛЕТО И ОЗП

В этом году гидравлические испытания тепловых сетей, эксплуатируемых компанией, с отключением горячей воды у потребителей были закончены в соответствии с графиком 25 августа. Также были проведены температурные испытания, имитирующие повышенные нагрузки на трубопроводы и оборудование в пике зимних холодов.

«Планово-предупредительные работы выполнены на 100% на всех объектах «МОЭК» без превышения бюджета в условиях значительного удорожания материалов. Хочу всех поблагодарить за проделанную работу», — отметил управляющий директор.

Тем не менее повышение качества подготовки к отопительному периоду по-прежнему остается актуальным. В этом направлении выполняется целый комплекс мероприятий: предупредительные ремонты систем ГВС до начала ремонтов на сетях; усиление контроля за качеством гидравлических испытаний; автоматизация и диспетчеризация «гидравлики» и т. д.

НАМ — ЭКОНОМИЯ, ГОРОДУ — ПОЛЬЗА

Уже традиционно для повышения эффективности работы системы централизованного теплоснабжения Москвы нами совместно с «Мосэнерго» реализуются масштабные проекты переключений нагрузок с котельных на ТЭЦ. Благодаря этому ежегодный объем переключений тепла достиг 6,5 млн Гкал.

Это дает не только значительный эффект в экономии топлива в системе «ТЭЦ-котельная», но и обеспечивает существенное снижение нагрузки на окружающую среду — выбросы парниковых газов сокращаются более чем на 1,2 млн тонн.

Данное направление работы находится на особом контроле у акционера и ярко иллюстрирует получение синергетического эффекта от объединения управления источниками тепла и тепловыми сетями.

КАДРЫ, ЗДОРОВЬЕ И МОБИЛИЗАЦИЯ

Сейчас коронавирусная инфекция стала для нас привычной и практически перешла вместе с гриппом и ОРВИ в разряд сезонных заболеваний. Тем не менее задача ревакцинации от коронавируса и ежегодной вакцинации от гриппа остается действенным способом защиты здоровья персонала.

Как и в разгар эпидемии, руководителям подразделений необходимо отправлять домой сотрудников с признаками заболевания. А каждый работник должен внимательно относиться к своему здоровью и при симптомах простуды вызывать врача и оформлять больничный, не перенося болезнь в коллектив.

Что касается кадровой политики, то компания ориентируется как на привлечение молодежи в компанию, так и на переподготовку, обучение и продвижение на вакантные руководящие должности действующих сотрудников. «В этом году 57 сотрудников из кадрового резерва назначены на вышестоящие должности», — приводит пример Денис Башук.

держивать зарплаты в компании на конкурентоспособном уровне.

Еще один важный момент — ряд сотрудников компании были мобилизованы и принимают участие в СВО. В настоящее время менеджмент и волонтеры реализуют целый комплекс мер для поддержки мобилизованных коллег и их семей. Это и создание ремонтных групп в филиалах «Домашний мастер» для помощи членам семей мобилизованных; волонтерская помощь по бытовым вопросам от Совета молодых специалистов семьям с детьми и пожилыми родителями; оказана материальная помощь семьям и т. д.

Также в компании создан резервный фонд, в который сотрудниками по состоянию на начало декабря уже перечислено более 3 млн рублей. «Помощь нашим коллегам и их семьям останется приоритетом для нас, мы будем оказывать им все возможное содействие. Все могут быть уверены — «МОЭК» своих не бросает», — подчеркивает Денис Башук.

СУДЫ И СБЫТ

Уже традиционно на высоком уровне в компании находится претензионно-исковая работа и решение имущественных споров. Юристам выиграно более 1100 судебных споров на сумму 5,4 млрд руб., позиция компании подерживается в судах в 96% случаев.

«Столь высокий процент побед в судах подтверждает как высокую квалификацию наших юристов, так и соответствие внутренних процедур компании требованиям законодательства. Правовой каркас компании четко выстроен: эксплуатация, блоки капитального и нового строительства, закупки, сбыт и остальные ведут свою работу в строгом соответствии с нормативными правовыми актами», — подчеркнул Денис Башук.

Среди других достижений года — рост собираемости денежных средств. Сегодня этот показатель составляет 96,8%, что выше плана на 1,1%. Еще одним из результатов методичной работы с потребителями стал высокий уровень удовлетворенности потребителей (CSI), который по итогам года прогнозируется на уровне 87,6%.

«ЦИФРА» КАК ПРИОРИТЕТ

«Максимально возможная автоматизация и цифровизация большинства процессов в компании по всем направлениям деятельности, минимизация рутинного труда остается



Еще один позитивный момент этого года: два раза — в январе и июле — на 7,5% и 10% была проиндексирована зарплата сотрудников. В дальнейшем также планируется под-





нашей целью», – отметил Денис Башук на последнем, декабрьском брифинге.

«МОЭК» за последние годы серьезно продвинулся в этом направлении. Хорошей иллюстрацией стало то, что в инвестиционной программе, утвержденной регулятором на 2023–2025 гг., в тарифе впервые были предусмотрены расходы на импортозамещение в сфере ИТ. «Это фактическое подтверждение того, что «МОЭК» уже воспринимается по-настоящему цифровой компанией», – отметил Башук.

Сегодня практически все направления деятельности компании так или иначе вовлечены в цифровизацию. Несколько примеров – сейчас системой онлайн-диспетчеризации оснащено более 6,2 тысячи тепловых пунктов (в том числе 5,6 тысячи находящихся в собственности «МОЭК»). Анализ полученных данных позволил выявить и предотвратить развитие почти 1200 технологических нарушений. В планах компании – оборудовать системой диспетчеризации все свои тепловые пункты (а их в компании в настоящее время более 10,6 тысячи). Также уже внедрена электронная форма для ведения оперативного журнала параметров работы тепловых пунктов.

Еще пример: в сбытовом блоке в этом году уровень автоматизации передачи показаний приборов учета тепла составил 77% и 82% для счетчиков ГВС, а еще в прошлом году по теплосчетчикам передавалось лишь 65%. «Мы снижаем неэффективную нагрузку на сотрудников отделений сбыта. При этом освободив-

Цифровые данные — это такой же актив компании, как тепловые сети и спецтехника. Их инвентаризация — задача на 2023 год

шиеся из-за цифровой трансформации сотрудники смогут переключиться на другую работу. Например, по направлению прямых договоров, количество которых растет», – подчеркнул управляющий директор.

ПРОЕКТНЫЕ ПЕРСПЕКТИВЫ

Тема проектного управления в «МОЭК» была систематизирована еще в 2021 году, когда было выпущено соответствующее положение. Проектная деятельность – это фактически новый уровень управления. Ее организация позволяет ускорить реализацию значимых для «МОЭК» проектов, а также повысить эффективность реализации – то есть оптимальность соотношения затраченных ресурсов (деньги, сроки, качество).

Принципы и подход управления ключевыми проектами описаны в положении (приказ от 30.03.2022 № П-78/22), и с ними может ознакомиться каждый сотрудник компании на портале.

Сегодня «МОЭК» начал применять системный подход, основанный на лучших мировых практиках. В текущем году обновлена типовая схема жизненного цикла проекта, разработан общедоступный информационный ресурс «Портал проектного управления» для учета проектов и их результатов. В 2023 году будет и дальше развиваться проектное управление, но уже сейчас можно на практике опробовать эту новацию. «Кто хочет участвовать в проектах – добро пожаловать в рабочие группы, дорожка открыта для всех. Если у вас есть предложения, инициативы – можете приходить», – отметил Денис Башук.

ЦИФРОВАЯ ИНВЕНТАРИЗАЦИЯ

Одной из задач следующего года станет инвентаризация. Причем не только уже привычная – материальных ресурсов, но и инвентаризация данных. «МОЭК» каждый день обрабатывает сотни тысяч различных показателей, их количество постоянно растет, они хранятся в разных базах, могут конфликтовать между собой, подразделения запрашивают друг у друга различные отчеты и загрузки

коллег дополнительной работой – кто с этим не знаком?

Так что актуализированные, систематизированные и точные данные сегодня – это полноценный бизнес-актив, без которого невозможно выстроить нормальный рабочий процесс внутри компании.

В рамках инвентаризации решается целый блок проблем: классифицируются типы данных, идентифицируются их источники, определяются владельцы и потребители данных. Кроме того, в ходе этого процесса формируются правила работы с данными и описываются будущие потребности в данных.

«Мы уже начали эту работу, в 2023 году с инвентаризацией данных столкнутся в той или иной мере все подразделения, их систематизация – обязательное условие формирования полноценной цифровой компании», – говорит управляющий директор. И только так, по его мнению, мы сможем отвечать на все вызовы времени.

ОНЛАЙН В ПРИОРИТЕТЕ

ЧИСЛО ИНТЕРАКТИВНЫХ ОБРАЩЕНИЙ В КОНТАКТ-ЦЕНТРЕ ВЫРОСЛО В ПОЛТОРА РАЗА

Объединенный контакт-центр (ОКЦ) ПАО «МОЭК» с начала 2022 года принял и обработал более 369 тысяч обращений. Это на 20% больше показателя прошлого года. При этом количество онлайн-обращений выросло более чем на 50% – с 57 тыс. до 89 тыс.

Увеличение числа обращений вызвано ростом количества прямых договоров на поставку тепла и горячей воды и увеличением списка предоставляемых компанией дополнительных услуг.

Рост популярности обращений через интерактивные каналы связан с повышением удобства и диверсификацией этого формата (портал «МОЭК Онлайн», онлайн-чат, отработка сообщений в социальных сетях).

Основными темами обращений в 2022 году стали консультации по качеству поставляемого ресурса, вопросы по начислениям и расчетам, обращения по прямым договорам, по вопросам единого личного кабинета (ЕЛК), запросы по ремонтным услугам.

В 2022 году ПАО «МОЭК» была принята в эксплуатацию профессиональная версия онлайн-чата с расширенным функционалом, который значительно увеличил количество обращений за счет удобства его использования – с 11 тысяч в 2021 году до 31 тысячи обращений в текущем году.

Чат позволяет реагировать на поступившие запросы, не требующие немедленного ответа, и тем самым дает возможность повысить доступность телефонной линии для отработки оперативных обращений.

«ПАО «МОЭК» активно развивает удобный формат взаимодействия с потребителями в онлайн-режиме. Главное преимущество для клиента здесь – оперативность и доступность, а «цифровая» фиксация каждого шага позволяет обеспечить контроль качества нашего реагирования», – отметил управляющий директор ПАО «МОЭК» Денис Башук.

ТЕХПРИСОЕДИНЕНИЕ К ТЕПЛОВЫМ СЕТЯМ В РЕЖИМЕ ОНЛАЙН

Количество онлайн-заявок на заключение договоров о подключении (технологическом присоединении) к тепловым сетям «МОЭК» в 2022 году составило 94,3% от их общего количества. Аналогичный показатель в 2021 году был на уровне около 88%.

Всего Группой «МОЭК» в 2022 году заключено 547 договоров о технологическом присоединении к тепловым сетям.

Все необходимое взаимодействие с ПАО «МОЭК» клиенты – юридические лица, индивидуальные предприниматели и физические лица – могут вести онлайн через сервисы «Личный кабинет заявителя» на сайте ООО «ЦТП «МОЭК», «Единый личный кабинет клиента ПАО «МОЭК» (online.moek.ru), а также через официальный портал мэра и Правительства Москвы (mos.ru).

Это позволяет в любом месте и в любое время подать заявки на подключение, заключение дополнительного соглашения, выдачу акта о готовности внутриплощадочных и внутридомовых сетей к подаче тепла и теплоносителя и акта о подключении в электронном виде, осуществлять мониторинг их статуса и подписывать документы в электронном виде.

Необходимость в посещении офиса полностью отпадает.

Принципы и подход к управлению ключевыми проектами



«МАСТЕРА МОЭК»: ПОБЕЖДАЮТ ПРОФЕССИОНАЛЫ

Конкурс профессионального мастерства «Мастера МОЭК» в этом году проходит с существенными изменениями, которые в первую очередь затронули основную часть соревнований — состязания среди команд эксплуатационных филиалов. Новые этапы и номинации, новые профессии в составе участников — все это делает традиционный конкурс профмастерства еще интереснее и многограннее



Соревнования «Мастеров», которые, пожалуй, можно считать основными, проходили с 8 ноября по 7 декабря, и итоги мы подводим буквально в момент сдачи номера.

На старт вышли команды эксплуатационных филиалов и участники состязаний в индивидуальных номинациях. В течение месяца за победу в конкурсе боролись более 100 луч-

ших представителей своих профессий. Впервые вне командного зачета на этапах конкурса в этом году выступили представители Аппарата управления. В этапе по производству оперативных переключений приняли участие старшие диспетчеры/диспетчеры Центрального диспетчерского управления, а в этапе «Оказание первой помощи пострадавшим» — специалисты по охране труда Управления производственного контроля.

На этом изменения не закончились. Впервые в истории конкурса прошли соревнования в индивидуальных номинациях среди работников Службы насосно-перекачивающих станций Филиала № 16 «Лучший слесарь по ремонту насосного оборудования» и «Лучший обмотчик». Конкурсанты показали превосходные результаты в трех соревновательных этапах: «Проверка знаний нормативно-технических документов по охране труда, пожарной безопасности, правилам технической эксплуатации и другим государственным нормам и правилам», «Оказание первой помощи пострадавшим» и при выполнении индивидуального практического этапа: «Производство работ по намотке статора электродвигателя» и «Производство работ по ремонту насосного оборудования» в соответствующих номинациях.

Соревнования традиционно включали в себя комплексную проверку не только теоретических знаний, но и практических навыков по всем профессиональным областям в соответствии с должностными, трудовыми и производственными инструкциями для каждой должности и профессии.



ТЕОРИЯ, БОРЬБА С ОГНЕМ И ПРИБОР «МАСТЕР»

Стартовая неделя конкурса включала соревнования по трем этапам — «Проверка знаний нормативно-технических документов», «Проверка уровня противопожарной подготовки команды» и «Наладка прибора автоматизации ЦТП «Мастер».

Во время выполнения заданий первого этапа участники команд продемонстрировали свои знания требований правил безопасной эксплуатации оборудования, нормативно-технической документации, требований

техники безопасности и охраны труда, технологии, устройств, приборов и оборудования. Выполнение конкурсных заданий прошло на базе обучающе-контролирующей системы «ОЛИМПОКС» с использованием тестовых программ.

На этапе № 3 конкурсантов ожидала проверка организационных и практических навыков по тушению реальных очагов пожара на оборудовании с использованием первичных средств пожаротушения. Участники продемонстрировали высокий уровень профессиональной подготовки и успешно выполнили тушение горящего противня с помощью порошкового и углекислотного огнетушителя.

На пятом этапе участникам команд — наладчикам приборов, аппаратуры и систем автоматического контроля — предстояло выполнение практического задания по регулировке параметров теплового пункта с независимой схемой присоединения отопления в соответствии с выданной каждому участнику индивидуальной режимной картой. Команды справились с этим нелегким испытанием, показав при этом неоспоримую компетентность каждого участника.



СКОРОСТЬ И ТОЧНОСТЬ

Во вторую конкурсную неделю прошли соревнования по практическим этапам № 6 «Работа с грузоподъемными механизмами» и № 7 «Производство работ по ремонту участка тепловой сети». Здесь участникам нужно было не только выполнить задание с большой точностью, но и потратить на его выполнение минимальное количество времени.

Целью этапа № 6 была проверка знаний и практических навыков участников при проведении ремонтных работ с применением подъемных сооружений вблизи котлована и воздушной линии электропередачи до 1000 В. Этап начался с обязательной проверки экипировки членов команды и наличия у каждого участника документов, подтверждающих допуск к выполнению работ с применением подъемных сооружений. Затем конкурсанты перешли непосредственно к практической части — проведению погрузочно-разгрузочных работ на время.

Этап № 7 проходил на базе полигона Колледа современных технологий им. Пано-

ва (КСТ). К сотрудникам «МОЭК» на данном этапе впервые присоединились студенты КСТ. Конкурсантов ожидала проверка знаний и практических навыков при проведении ремонтных работ трубопровода тепловой сети с применением ручной дуговой сварки. Задание предусматривало имитацию ремонта участка трубопровода тепловой сети путем выполнения резки металла с применением смеси кислорода и ацетилена и контрольных сварных соединений заготовок труб в двух положениях — вертикальный стык и горизонтальный стык. Нельзя не отметить высокий уровень подготовки студентов КСТ — выполняя практическое задание наравне с нашими коллегами, они показали хорошие результаты и получили бесценный опыт.

ПАРАМЕТРЫ, НОРМЫ, ПЕРЕКЛЮЧЕНИЯ

В соревнованиях этапа «Гидравлический расчет. Подбор насосного оборудования» выступали инженеры-технологи, теплотехники эксплуатационных филиалов и специалисты отдела режимной наладки Филиала № 16.

Каждый участник выполнял два задания: анализ фактических режимов работы оборудования тепловых пунктов и присоединенных систем теплоснабжения с определением причин отклонений фактических параметров от нормативных значений и подбор основного теплотехнического (в т. ч. насосного) оборудования для достижения показателей надежной, экономичной и энергоэффективной работы тепловых пунктов и систем теплоснабжения.

Этап по оказанию первой помощи в этом году также проходил в измененном формате. Здесь впервые выступали сотрудники отдела охраны труда Управления производственного контроля и участники индивидуальных номинаций «Лучший обмотчик» и «Лучший слесарь по ремонту насосного оборудования» из Ф16. Состязания состояли из двух практических заданий: индивидуального для каждого участника команды (первая помощь пострадавшим в ситуационной задаче) и командного (оказание первой помощи при групповом несчастном случае на производстве). Конкурсанты показали высокий уровень подготовки. Надеемся, что им никогда не придется применять эти знания и навыки в реальной ситуации!



Владимир СМЕРНОВ, сопредседатель оргкомитета, заместитель управляющего директора — директор по персоналу:

Поздравляю победителей и призеров конкурса! Вы действительно показали высокий уровень профессиональной подготовки! Желаю всем участникам конкурса не останавливаться на достигнутом результате и стремиться к дальнейшему профессиональному развитию, принимая участие и в других проектах нашей компании. Отдельно хочу поблагодарить членов оргкомитета и судейских команд за высокий уровень подготовки и проведения конкурса, а также слаженную командную работу!

Роман КОРОВИН, председатель оргкомитета, заместитель управляющего директора — главный инженер:

Поздравляю всех участников конкурса с его завершением! Команды филиалов №№ 3 и 5 — с призовыми местами, а команду Филиала № 8 — с победой! Год за годом «Мастера МОЭК» объединяют настоящих профессионалов, готовых делиться своим опытом! Конкурсные задания — это не просто состязания в мастерстве, это осознание сопричастности к нашему общему делу — приносить в дома жителей города тепло и комфорт!

Расим ТАКТАРОВ, исполнительный директор Филиала № 8:

В течение месяца мы наблюдали за состязаниями наших профессионалов. Борьба была серьезной, соперники — одинаково хорошо подготовлены. Я рад, что на этот раз мы оказались чуть сильнее и чуть больше удачи было на нашей стороне. Теперь мы должны перенести опыт эффективной командной работы на производственные задачи, стоящие перед коллективом. Хочу поблагодарить всю команду нашего филиала, всех, кто помогал ребятам в подготовке, всех, кто болел за них. Уже сейчас мы ставим себе цель — повышение планки знаний и умений для удержания статуса победителей в следующем году. Поздравляю призеров конкурса — команды третьего и пятого филиалов!



Целью этапа № 4 стала проверка практических навыков оперативного персонала (диспетчеров «МОЭК») в процессе производства оперативных переключений при нормальном режиме работы теплосети и в аварийных ситуациях. В этом году участниками этого этапа вместе с представителями эксплуатационных филиалов впервые стали сотрудники Центрального диспетчерского управления. В рамках этапа диспетчерам предстояло продемонстрировать профессиональное мастерство при выполнении двух практических заданий с использованием тренажера и специального ПО «ТВТ Shell». Первое предусматривало выполнение плановых действий – произвести оперативные переключения при нормальном режиме работы оборудования и выполнить плановое отключение в ремонт участка тепломатриалы. Во вто-



ром задании участникам предстояло действовать в обстоятельствах форс-мажора: производить аварийные переключения в тепловой сети и ликвидировать аварийную ситуацию на тепломатриалы. Диспетчеры «МОЭК» успешно справились с испытанием и вновь подтвердили высокий уровень своей профессиональной квалификации.

НА ФИНИШНОЙ ПРЯМОЙ
Завершающим испытанием стал этап «Организация резервной схемы теплоснабжения с резервным электроснабжением». Работникам эксплуатационных и аварийно-ремонтных предприятий филиалов «МОЭК» предстояло организовать резервную схему теплоснабжения при возникновении повреждения на подающем трубопроводе теплового ввода, провести мероприятия по подключению передвиж-

ной бойлерной установки (ПБУ) с организацией электроснабжения от передвижной электростанции (ПЭС). В рамках этапа участники команд – мастера, слесари по обслуживанию тепловых сетей, слесари по обслуживанию тепловых пунктов, слесари АР, электромонтеры филиалов №№ 1–10, 19, 20 – успешно выполнили теоретическое задание (составление схемы локализации повреждений на тепловом вводе с обратным запуском), а затем прошли практический этап на макете камеры тепловой сети, действующей ПБУ и ПЭС.

9 декабря стартовал третий блок конкурса «Мастера МОЭК» – в борьбу вступили команды отделений сбыта и подразделений Аппарата управления Филиала № 11. Участникам предстоит выполнить конкурсные задания на пяти практических этапах.

О результатах этого блока, Соревнованиях по профессиональному мастерству ремонтного персонала ООО «Газпром энергохолдинг», впечатлениях участников и победителей «Мастеров МОЭК» мы расскажем в следующем номере «Энергии столицы». ■



ПОЗДРАВЛЯЕМ ПОБЕДИТЕЛЕЙ!

По итогам XIII Конкурса профессионального мастерства «Мастера МОЭК» в нелегкой, но увлекательной борьбе победу одержала команда Филиала № 8, набравшая 1578,19 балла, второе место заняла команда Филиала № 3, набравшая 1576,89 балла. Почетное третье место с результатом в 1515,15 балла досталось команде Филиала № 5.

В индивидуальных соревнованиях среди работников Службы насосно-перекачивающих станций Ф16 в номинации «Лучший слесарь по ремонту насосного оборудования» первый результат показал **Андрей Попов**, второе место занял **Ренат Хусанов**, третье место разделили **Вячеслав Толстов** и **Сергей Шустов**. В номинации «Лучший обмотчик» среди обмотчиков элементов электрических машин победителем стала **Елена Романова**, второй результат показал **Сергей Должиков**, третье место занял **Кирилл Крюков**.

В индивидуальном зачете этапа № 7 «Производство работ по ремонту участка тепловой сети» призовые места распределились следующим образом: По профессии «электросварщик»: 1-е место – **Алексей Панаев**, электрогазосварщик 6-го разряда Ф16. 2-е место – **Сергей Давыдов**, электрогазосварщик 6-го разряда Ф9. 3-е место – **Евгений Николин**, электрогазосварщик 6-го разряда Ф8.

Лучший результат в индивидуальном зачете по профессии «газорезчик» показал электрогазосварщик 6-го разряда Ф16 **Павел Шестаков**.

Для призеров индивидуального зачета этапа № 7 соревнования на этом не закончились: с 12 по 15 декабря коллеги представляют ПАО «МОЭК» в Соревнованиях по профессиональному мастерству ремонтного персонала ООО «Газпром энергохолдинг».

Поздравляем участников, победителей и призеров XIII Конкурса профессионального мастерства «Мастера МОЭК» среди команд эксплуатационных филиалов и в индивидуальных номинациях, желаем успехов и достижения новых высот, а также ждем всех с новыми силами в следующем году!

Команда	Итого набрано баллов	Место	Количество баллов по этапам								
			Этап № 1 «Проверка знаний нормативно- технических документов»	Этап № 2 «Оказание первой помощи пострадавшим»	Этап № 3 «Проверка уровня противопо- жарной подготовки команды»	Этап № 4 «Производство оператив- ных переключений при нормальном режиме работы теплосети и в аварийных ситуациях, проверка знаний техноло- гических схем»	Этап № 5 «Наладка прибора автоматиза- ции «Мастер»	Этап № 6 «Работа с грузо- подъем- ными механиз- мами»	Этап № 7 «Производство работ по ремон- ту участка тепловой сети»	Этап № 8 «Организация резервной схемы тепло- снабжения с резервным электроснабже- нием»	Этап № 9 «Гидравличе- ский расчет. Подбор насосно- го оборудова- ния»
Максимальное количество баллов на этапе			200,00	300,00	100,00	200,00	200,00	200,00	200,00	400,00	200,00
Филиал № 1	1368,12	6	146,00	231,00	89,50	162,62	155,00	50,00	56,00	331,00	147,00
Филиал № 2	1306,73	9	160,00	269,00	96,50	145,23	145,00	84,00	0,00	245,00	162,00
Филиал № 3	1576,89	2	172,00	248,00	99,50	183,39	175,00	90,00	47,00	369,00	193,00
Филиал № 4	1314,82	8	120,00	255,00	88,50	134,32	35,00	103,00	100,00	328,00	151,00
Филиал № 5	1515,15	3	164,00	285,00	88,00	152,15	190,00	95,00	103,00	313,00	125,00
Филиал № 6	1242,85	10	164,00	260,00	96,00	115,85	135,00	98,00	0,00	306,00	68,00
Филиал № 7	1339,04	7	155,00	273,00	87,50	169,54	130,00	75,00	0,00	350,00	99,00
Филиал № 8	1578,19	1	191,00	288,00	86,50	144,69	140,00	93,00	107,00	360,00	168,00
Филиал № 9	1472,04	4	146,00	277,00	62,50	110,54	160,00	118,00	99,00	350,00	149,00
Филиал № 10	907,19	11	129,00	191,00	59,50	149,69	80,00	32,00	6,00	227,00	33,00
Филиал № 19	810,19	12	114,00	174,00	81,50	115,69	105,00	42,00	17,00	93,00	68,00
Филиал № 20	1382,62	5	126,00	251,00	79,00	140,62	190,00	104,00	68,00	297,00	127,00
Филиал № 16*	881,50	-	132,00	256,00	68,50	-	-	142,00	136,00	-	147,00

* В 2022 году команда Филиала № 16 «Ремонтно-эксплуатационный» не принимает участие в трех этапах конкурса:
- Этап № 4 «Производство оперативных переключений при нормальном режиме работы теплосети и в аварийных ситуациях, проверка знаний технологических схем»;
- Этап № 5 «Наладка прибора автоматизации «Мастер»»;
- Этап № 8 «Организация резервной схемы теплоснабжения с резервным электроснабжением».



2023

КОМФОРТ БОЛЬШОГО ГОРОДА

Январь						
ПН	ВТ	СР	ЧТ	ПТ	СБ	ВС
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

Февраль						
ПН	ВТ	СР	ЧТ	ПТ	СБ	ВС
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28					

Март						
ПН	ВТ	СР	ЧТ	ПТ	СБ	ВС
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

Апрель						
ПН	ВТ	СР	ЧТ	ПТ	СБ	ВС
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

Май						
ПН	ВТ	СР	ЧТ	ПТ	СБ	ВС
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Июнь						
ПН	ВТ	СР	ЧТ	ПТ	СБ	ВС
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

Июль						
ПН	ВТ	СР	ЧТ	ПТ	СБ	ВС
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

Август						
ПН	ВТ	СР	ЧТ	ПТ	СБ	ВС
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

Сентябрь						
ПН	ВТ	СР	ЧТ	ПТ	СБ	ВС
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

Октябрь						
ПН	ВТ	СР	ЧТ	ПТ	СБ	ВС
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

Ноябрь						
ПН	ВТ	СР	ЧТ	ПТ	СБ	ВС
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

Декабрь						
ПН	ВТ	СР	ЧТ	ПТ	СБ	ВС
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31



«ЭФФЕКТИВНОСТЬ»: ИТОГИ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Уже в течение пяти лет в «МОЭК» реализуется программа «Эффективность». На данный момент общее число проектов программы приблизилось к отметке 6000 идей. Только в 2022 году на портал было подано более 900 идей

НЕ СБАВЛЯЯ ОБОРОТОВ

Уходящий год стал для всей компании действительно беспрецедентным: к уже привычному частично комбинированному формату работы добавились изменения, вызванные внешнеполитической ситуацией. По оценке экспертов, во времена с высокой степенью неопределенности людям свойственно отстраняться от внешних факторов, полностью концентрируясь исключительно на выполнении своих непосредственных служебных обязанностей. Однако данные по «МОЭК» показывают, что сотрудники продолжают «смотреть шире» и генерировать идеи эффективных улучшений, не сбавляя набранного темпа.

В целом по итогам 2022 года экономический эффект по идеям «Эффективности» ожидается в размере более 1 миллиарда рублей. Эффект достигается за счет реализации проектов сразу по нескольким направлениям: снижение затрат тепловой энергии на нужды ГВС, управление непрофильными активами, снижение затрат на энергетические ресурсы, переключение источников теплоснабжения.

РЕЙТИНГИ «ЭФФЕКТИВНОСТИ»

Подводя итоги года, мы хотим назвать самых активных участников программы.

Абсолютными лидерами по подаче идей среди подразделений стали:

- 1. Технический блок – 155 идей;
- 2. Филиал № 8 – 87 идей;
- 3. Корпоративно-правовой блок – 47 идей;
- 4. Филиал № 16 – 47 идей;
- 5. Стратегический блок – 46 идей.

В индивидуальном зачете лучшая тройка выглядит следующим образом:

- 1. **Дмитрий Рахманов и Ирина Федосеева** (Филиал № 7) – 37 идей;
- 2. **Андрей Деркач** (Технический блок) – 17 идей;
- 3. **Александр Кузнецов** (Управление эксплуатации, Технический блок) – 16 идей.

Всего же в 2022 году в программе приняло участие более 600 сотрудников разных подразделений компании. Коллеги стремятся улучшать существующие бизнес-процессы, предлагают нестандартные решения, которые становятся в результате перспективными проектами.

Примерами креативных проектов, поданных в 2022 году, стали:

- 1. Верификация эффективности применения алгоритмов выявления отклонений параметров по данным АС «Диспетчеризация» – (Анатолий Ащёкин, Андрей Деркач, Станислав Мягков, Александр Кузнецов, Дмитрий Какабадзе).
- 2. Снижение технологических потерь при устранении повреждений разводящих тепловых сетей центрального отопления (Андрей Деркач, Александр Кузнецов, Дмитрий Галайчук, Кирилл Захаров, Александр Севрюков, Ярослав Карпиков).
- 3. Оптимизация работы с обращениями потребителей, поступившими в Филиал № 11 «Горэнергосбыт» (Сергей Ступаков, Анастасия Штырова).
- 4. Размещение информационных роликов на мониторах в вагонах московского метро (Алексей Попонин, Дмитрий Филатов).
- 5. Школа внутренних тренеров (Гульнара Арифалина, Наталья Афанасьева).

ПРИВЕТСТВУЕМ АМБАССАДОРОВ!

За прошедший год команда «Эффективности» пересмотрела подход в организации информирования о результатах программы. В плане на 2023 год силами команды планируется улучшение взаимодействия с сотрудниками через единый информационный портал и по дополнительным каналам связи. Также в предстоящем году отдел оптимизации и повышения эффективности запланировал проведение обучающих сессий по программе в новом углубленном формате. Предполагается, что сессии будут включать как теоретические инструменты по поиску потерь и их устранению, так и практические блоки по взаимодействию с Порталом идей, а также основам расчета экономических показателей проектов. Для проведения пилотного обучения запланирована учебная сессия с Советом молодых специалистов, в последующем любой желающий сотрудник сможет принять участие в тренинге на базе учебного центра. Таким образом, каждый из участников сможет стать амбассадором «Эффективности» в своем филиале или блоке и делиться информацией с коллегами.



Наша команда верит, что каждый коллега в наступающем году сумеет взглянуть по-новому на привычные процессы в «МОЭК» и внести свой вклад в их улучшение.

ЭКСПЕРТНАЯ ОЦЕНКА ВЫСШЕЙ ПРОБЫ

Слаженный процесс рассмотрения и согласования проектов строится на совместной деятельности отдела оптимизации и повышения эффективности и Межфункциональной проектной группы (МФПГ). Напомним, состав МФПГ в 2022 году расширился и сейчас включает 20 постоянных участников из 14 функциональных блоков. За 2022 год было проведено более 60 совещаний, в ходе которых более 50% рассмотренных проектов были переведены в реализацию. Благодаря компетентности и экспертным знаниям коллег за 11 месяцев 2022 года было рассмотрено более 1000 проектов, участники рассмотрели 100% пометок, и тем самым была полностью ликвидирована очередь проектов, находящихся на рассмотрении.

Благодаря командной работе Межфункциональной проектной группы проекты получают объективную экспертную оценку. Хотелось бы выразить признательность коллегам за их вовлеченность в развитие Общества, сплоченность и компетентное экспертное мнение при анализе проектов. Мы благодарим каждого – Гульнару Арифалину, Михаила Богданова, Юлию Градову, Ольгу Демичеву, Андрея Деркача, Любовь Еркину, Виктора Ефимова, Дмитрия Какабадзе, Анастасию Калошину, Евгения Меркушенкова, Елену Осипову, Ксению Пантелееву, Олега Сомотина, Антона Сапрычева, Александра Севрюкова, Николая Стаценко, Марию Тютенкову, Дмитрия Филатова, Дениса Фроловского, Владимира Яковлева.

От лица команды программы «Эффективность» мы хотели бы поблагодарить всех авторов, ответственных по блокам и реализаторов за интерес, внимание, доверие к программе, пожелать интересных успешных новых проектов, понимания и всесторонней поддержки! Новый год – время чудес. Мы уверены, что чудеса мы создаем сами, своими руками. И любое волшебство может стать реальностью, если поставить правильную цель и двигаться только вперед, несмотря на все трудности. Желаем всем оставаться стойкими, уверенными в себе, целеустремленными и позитивными, и пускай даже самые смелые идеи станут эффективными проектами.

С наступающим праздником! Команда проекта «Эффективность»

ПУТЕШЕСТВИЕ В МИР ТЕПЛА

Впервые в истории «МОЭК» проведена экскурсия для детей сотрудников компании



В ноябре прошла первая в истории «МОЭК» экскурсия для детей работников компании – старших участников конкурса детского рисунка. Экскурсию по Выхинской насосно-перекачивающей станции (Ф16) провели менеджер по персоналу Ф16 **Майя Панина**, начальник отдела эксплуатации и ремонта тепломеханического оборудования НПС **Михаил Никуленков**, старший мастер отдела эксплуатации и ремонта тепломеханического оборудования НПС **Анатолий Лычагин** и инженер Электротехнической лаборатории **Людмила Кривова**. Они рассказали ребятам о деятельности всего «МОЭК» и принципах работы насосно-перекачивающей станции, объяснили, откуда берется электричество, горячая вода в кране и тепло в батареях, зачем летом на 10 дней отключают горячую воду.

Ребята поучаствовали в викторине, посидели в кресле начальника отдела станции и получили памятные подарки. Теперь каждый маленький участник экскурсии мечтает работать в «МОЭК», как и его мама или папа.

И маленькие, и взрослые экскурсанты остались очень довольны. «Это было удивительное путешествие в мир «МОЭК»!



Восторг, который испытал сын, невозможно описать, – говорит мама 11-летнего Арсения **Ангела Фирсова**, начальник отдела по работе с дебиторской задолженностью ОС № 7 (Ф11). – Для детей посещение места работы родителей очень важно, а если это еще и интересно, и познавательно – то вдвойне. С нетерпением ждем следующих экскурсий!»

К благодарностям в адрес организаторов и гостеприимных хозяев из Филиала № 16 присоединяются Ольга и ее мама **Анна Васильева**, инженер по КИПиА (предприя-

тие № 1, Ф9): «Дети в восторге! Исключительно положительные эмоции, новые знания и впечатления и, конечно же, благодарность за чаепитие, сувениры и фотосессию на память».

Решено продолжить интересную практику знакомства ребят с компанией, в которой работают их мамы и папы. Экскурсии для детей в возрасте от 10 лет будут проводиться по мере формирования группы. Для записи нужно отправить заявку в свободной форме **Елене Турунтаевой** (Turuntaeva_E_S@moek.ru).

СИСТЕМА ЭНЕРГЕТИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА КАК ИНСТРУМЕНТ НЕПРЕРЫВНОГО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

Понятие энергетического менеджмента — это синоним управления энергопотреблением. Энергетический менеджмент представляет собой грамотное и одновременно гибкое управление энергетическими ресурсами производства, осуществляемое посредством реализации комплексного подхода, включающего не только чисто технические и экономические, но и, прежде всего, управленческие методы

Основной функцией системы энергетического менеджмента (далее — СЭнМ) является управление энергопотреблением, направленное в первую очередь на повышение его эффективности. Цель энергетического менеджмента — последовательное снижение потребления энергоресурсов до того минимально обоснованного уровня, который необходим для осуществления производственной деятельности Общества с соблюдением всех установленных требований норм, стандартов, правил и условий ведения такой деятельности.

Энергоменеджмент представляет собой непрерывную деятельность, которая развивается с течением времени. Невозможно решить все проблемы одновременно, однако последовательная деятельность в цикле ПДАК (планируем, делаем, анализируем, корректируем) позволяет достигать постоянных улучшений, устраняя несоответствия и совершенствуя тем самым не только отдельные процессы, но и систему в целом.

Представитель высшего руководства по СЭнМ (в «МОЭК» им назначен заместитель управляющего директора — главный инженер **Роман Коровин**) играет ключевую роль в системе энергетического менеджмента и яв-

ляется главным ответственным за ее успех. В 2021 году в ПАО «МОЭК» внедрена система энергетического менеджмента в соответствии с международным стандартом ISO 50001:2018 и российским стандартом ГОСТ Р ИСО 50001:2012. К 2022 году в ходе функционирования системы энергоменеджмента проведено обучение и подготовлено более 80 внутренних аудиторов из всех подразделений компании. В рамках постоянного улучшения утверждена Программа проведения аудитов на 2022 г., в которую вошли 38 отделов Аппарата управления, все 15 филиалов и 89 эксплуатационных предприятий.

За время функционирования СЭнМ были достигнуты следующие успехи: снижены потери тепловой энергии более чем на 100 тыс. Гкал, а электрической энергии — на 5 млн кВт/ч, а также определен потенциал снижения энергоемкости производства и передачи тепловой энергии — 101,5 тыс. тонн условного топлива.

В октябре 2022 года в ходе внешнего инспекционного аудита функционирование системы энергоменеджмента ПАО «МОЭК» было проверено специалистом органа по сертификации. Результатом этой инспекции стала высокая оценка внедренной системы энерго-



менеджмента и подтверждение ее соответствия требованиям международного и государственного стандартов.

Внести свой вклад в улучшение энергетических показателей и принять участие в совершенствовании системы энергоменеджмента может каждый сотрудник компании, подав инициативу на портале проекта «Эффективность», не забыв установить соответствующую галочку в чек-боксе «Влияние на систему энергетического менеджмента».

БИЗНЕС ПО ВОСХОДЯЩЕЙ СПИРАЛИ

ПРИНЦИП НЕПРЕРЫВНОГО УЛУЧШЕНИЯ В ДЕЙСТВИИ

В Филиале № 11 по линии СМК провели обучение сотрудников Управления по коммерческому учету и контролю энергоресурсов. Речь шла не только о политике и целях компании в области качества, но и частных случаях определения тепловых нагрузок при выявлении бездоговорного потребления (БДП), а лекторами стали представители двух секторов «Горэнергосбыта»: нормативно-технического и системы менеджмента качества и бизнес-аналитики.

Уполномоченный по СМК Ф11 **Марина Антифеева** подробно остановилась на

процессном подходе организации деятельности, принципе непрерывного улучшения и цикле принятия решений PDCA (планируй, делай, проверяй, действуй), когда алгоритм повторяется на новом, более высоком уровне, представляя собой восходящую спираль.

Иллюстрацией применения этого подхода стал разбор типичных ошибок расчета нагрузок при оформлении БДП, который сделал главный специалист нормативно-технического сектора службы расчетов с потребителями **Максим Иванов**.

«Мы еще раз прошли по Методике установления тепловых нагрузок при выявлении бездоговорного потребления тепловой энергии и теплоносителя, чтобы убедиться, что одинаково понимаем ее положения, — поясняет Максим Иванов. — От корректности внесения необходимых параметров на уровне исполнителя зависит скорость согласования расчета нагрузки в нормативно-техническом секторе».

Инспекторов, к примеру, волновало, какой подвал считать отапливаемым, как учесть бассейны при расчете тепловых нагрузок, к какой категории при оформлении БДП отнести промышленные ангары.

«Всю эту информацию обязательно доведем до подчиненных, проведем каждый в своем округе краткий курс и по управлению качеством, и по основным ошибкам в расчетах при оформлении БДП. Хорошо, что была возможность задать конкретные вопросы и получить развернутые ответы. Договорились, что коллеги из нормативно-технического сектора по итогам встречи наиболее часто встречающиеся проблемные ситуации обобщат, оформят в справочный материал и выложат в общий доступ», — говорит **Игорь Денежкин**, начальник отдела контроля и учета энергопотребления по ЗАО.

«Век живи — век учись. Не зря же такая поговорка есть, — делится впечатлениями от семинара **Марсель Хамидуллин**, начальник отдела контроля и учета энергопотребления по ВАО. — Хотелось бы такие встречи проводить регулярно с представителями других подразделений. Считаю, очень полезно было бы обсудить нюансы оформления бездоговорного потребления с юристами. От них обычно много замечаний, у нас много накопилось вопросов».

В свою очередь специалисты правового блока также готовы внести вклад в совершенствование процесса оформления БДП.

НОВЫЙ УРОВЕНЬ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА

В нашей компании проходит сертификация системы управления охраной труда на соответствие требованиям национального стандарта ГОСТ Р ИСО 45001-2020 «Системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья. Требования и руководство по применению» в национальной системе аккредитации

Контроль за соблюдением техники безопасности и постоянное улучшение условий труда являются важными аспектами деятельности любой компании. Организация несет ответственность за здоровье и безопасность своих работников и тех, на кого так или иначе влияет деятельность организации. Эта ответственность распространяется на поддержание и защиту их физического и умственного здоровья.

Внедрение системы качества в сфере обеспечения безопасности труда согласно указанному стандарту можно подтвердить, получив сертификат ГОСТ Р ИСО 45001-2020. Документ является добровольным, однако его наличие позволяет получить преимущества перед конкурентами и вывести компанию на еще более высокий уровень.

Реализация системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья является стратегическим и оперативным решением для организации. Успех системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья зависит от лидерства, обязательств и участия руководства на всех уровнях и от взаимодействия всех функций компании.

Применение системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья нацелено на то, чтобы дать возможность организации обеспечить безопасные в плане здоровья и условий труда рабочие места, предотвратить производственные травмы и ущерб, а также постоянно улучшать показатели в области безопасности труда и охраны здоровья.

Назначение системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья состоит в том, чтобы обеспечить среду для управления рисками и возможностями в области безопасности труда и охраны здоровья. Целью и ожидаемыми результатами системы является предотвращение травм и ущерба для здоровья сотрудников, а также обеспечение безопасных в плане здоровья и условий труда рабочих мест; соответственно, крайне важно для организации исключить или минимизировать риски в области безопасности труда и охраны здоровья за счет принятия результативных предупредительных и защитных мер.

Наличие сертификата ГОСТ Р ИСО 45001-2020 позволит нашей компании повысить эффективность в управлении рисками в области безопасности труда, улучшать соответствующие показатели за счет совершенствования процесса устойчивого развития.

Уверены, что процесс сертификации пройдет в установленные сроки и уже в новый, 2023 год мы войдем с новыми достижениями!



РАВНЫЕ СРЕДИ ПЕРВЫХ

Настоящей сенсацией завершился третий квартал 2022 года в «Горэнергосбыте». Впервые в истории сразу два отделения поделили первое место в рейтинге сбытовых подразделений Филиала № 11. ОС № 1 (ЦАО) и ОС № 7 (ЮЗАО) набрали одинаковое количество баллов по семи показателям рейтинговой оценки. В свое время коллективы Инги Бойко и Андрея Гордеева этих высот уже достигали, правда, не вместе, а по отдельности. В этот раз результат топовых отделений оказался идентичным до тысячных долей процента



В ЦАО ОБЕЩАННОГО ТРИ ГОДА НЕ ЖДУТ

Год назад, в октябре 2021-го, недавно назначенный начальник отделения сбыта № 1 **Инга Бойко** пообещала соблюсти логику «первое на первом». Сказала – и вместе с командой единомышленников сделала. Уже через полгода, в первом квартале 2022-го, коллектив ОС № 1 снял вопрос о лучшем отделении начала отчетного периода. То, что результат не был случайностью, подтвердили и несколько месяцев спустя, в третьем квартале. Драйверами роста для сбытовиков Центрального округа стали самые значимые рейтинговые показатели, связанные с собираемостью денежных средств.

«Мы корректируем работу по повышению платежной дисциплины, принимая во внимание ее традиционные спады, связанные со структурой потребителей, и различные возникающие внешние факторы. Так, в 2022 году они максимально проявили себя во втором квартале и имели продолжение в третьем. Фактически их влияние не исчерпано и будет продолжаться еще неопределенное время. Учитывая это, отделение сбыта в третьем квартале постара-

лось предельно ответственно отработать с каждым контрагентом, мы использовали все возможности подготовки к ОЗП и по собираемости смогли вернуть себе первое место по филиалу. Работа отделения продолжается, мы готовы адаптироваться к изменениям, пробовать что-то новое», – говорит Инга Бойко.

«Я горжусь всеми ребятами, потому что они крутые и могут невероятные вещи. Я всегда говорю и сейчас повторяю, что без коллектива начальник не сможет ничего, будь он хоть гений менеджмента, – отмечает руководитель Клиентского центра ОС № 1 (ЦАО) **Дарья Борисова**. – Здоровые амбиции специалистов, готовность нестандартно мыслить, экспериментировать, применять передовые формы работы – это богатство нашего отделения, которое мы стараемся сохранять и приумножать. Их профессионализмом, собственно, и добыто это первое место... (улыбается) Под нашим руководством, конечно».



Андрей ДМИТРИЕВСКИЙ,
директор Филиала № 11
«Горэнергосбыт»:

Я хочу поздравить коллективы первого и седьмого отделений сбыта с уникальным результатом. Подчеркну, что оценка их труда, безусловно, справедлива и они по праву разделили первое место рейтинга. Методологи филиала оценивали такое развитие событий как крайне маловероятное, но абсолютно одинаковые итоговые показатели «центра» и «юго-запада» доказали, что невозможно. Могу сказать, что безотносительно результатов третьего квартала мы будем продолжать совершенствовать методику рейтингования отделений сбыта, планируем ввести новые критерии оценки эффективности, чтобы еще более комплексно и объективно судить о работе каждого подразделения филиала. Специалисты управления сводного планирования над этим уже работают.

Андрей Гордеев, начальник ОС № 7 (ЮЗАО). – Могу сказать, что какой-то особенно болезненной реакции на отсутствие у нас первых мест не было. Конечно, мы анализировали причины, выявляли факторы, на которые можем влиять, уделяли особое внимание просевшим направлениям. В нашем отделении традиционно высокие показатели по управлению дебиторской задолженностью. К третьему кварталу подтянули собираемость, пошатнувшуюся из-за годовой корректировки. Но теперь выправили эту дельту».

По словам руководителя, выделить особо старательный отдел-передовик, который и принес победу в рейтинге, невозможно. В его команде каждое направление равнозначно, и именно слаженная работа всего коллектива от клиент-менеджеров до делопроизводителей раз за разом выводит отделение на лидирующие позиции. Юго-Западный округ Москвы в сбытовом отношении – хозяйство беспокойное, с самым большим количеством управляющих компаний, ТСЖ и ЖСК. По объему начислений ОС № 7 тоже среди самых крупных в Ф11. Однако работа построена таким образом, что от заявки на договор до выставления счета и проведения начислений процесс протекает без сучка и задоринки на границах ответственности подразделений. Видимо, поэтому, несмотря на большой объем, многие годы удается сохранить высокомотивированный сплоченный коллектив.

«От нас даже клиент-менеджеры если и уходят, то на повышение, – улыбается Иван Ступников, руководитель Клиентского центра ОС № 7 (ЮЗАО). – В настоящее время двое пробуют себя в нашем филиале в управлении по работе с поставщиками, есть наши люди в Управлении имущественно-земельного комплекса «МОЭК». А есть те, кто, наоборот, вернулся из «ГЭХ Системы контроля» к работе с клиентами – и только в бой».

Удивительно, но сбытовики обоих отделений приветствуют ротацию на первых строчках рейтинга, говорят, это своеобразная эстафета лучших практик и эффективных подходов к работе, которую передают друг другу все подразделения Ф11. Однако оба золотых медалиста третьего квартала в дальнейшем, конечно, рассчитывают на безоговорочное лидерство. Как вариант, через снижение просроченной дебиторской задолженности – один из целевых показателей филиала до конца года.

Подготовила Алла ЛАВРИНЕНКО



У ПОБЕДЫ МНОГО РОДИТЕЛЕЙ

Путь ОС № 7 к сегодняшнему первому месту выглядит не менее драматичным. Признанный лидер, заслуженно считавшийся одним из самых стабильных отделений, многократно поднимавшийся на вершину рейтинга, последний раз на первой строчке сбытовой таблицы о рангах отметился, считай, два года назад, в четвертом квартале 2020-го. Затем сбытовики юго-запада Москвы были все время рядом, на вторых и третьих позициях, но не впереди. И вот – возвращение легенды.

«Задачу быть в тройке мы не провалили. Все это время держались на довольно высоких местах, – комментирует рейтинговые успехи

Через тернии внешних факторов к высоким показателям собираемости. Сплоченный коллектив — залог успеха «центра» и «юго-запада»



«ХРУСТАЛЬНАЯ СОВА» СНОВА У КОМАНДЫ «РЭКС»

Ф16 В ТРЕТИЙ РАЗ СТАНОВИТСЯ ПОБЕДИТЕЛЕМ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СПАРТАКИАДЫ «МОЭК»

18 ноября прошли игры IV открытой Интеллектуальной спартакиады «Клуб знатоков МОЭК». В этом году за право обладания хрустальной совой боролись не только Аппарат управления и филиалы №№ 1-11, 14, 16, 19, 20, но и впервые сформированные команды от Совета молодых специалистов «МОЭК», Колледжа современных технологий им. Панова и Технологического колледжа № 21. Свое место за игровыми столами заняла 21 команда, в состав каждой из них вошло не более шести человек



ТРИ РАУНДА ДЛЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛОВ

На открытии «Клуба знатоков МОЭК» с приветственным словом к участникам обратился управляющий директор **Денис Башук**. «МОЭК» позиционирует себя на рынке как компания, которая постоянно генерирует уникальные идеи в том бизнесе, представителями которого мы являемся, в связи с этим каждый из нас ежедневно сталкивается с непростыми интеллектуальными ребусами. Поэтому вам будет полезно потренироваться сегодня в этом направлении и найти решение нестандартных задач различных уровней сложности, – отметил он. – Хочу поблагодарить за участие в спартакиаде наших гостей – команды Колледжа современных технологий, Технологического колледжа № 21 и команду Российских студенческих отрядов. Надеюсь, что вам будет интересно и вы поймете, что «МОЭК» сегодня – это не только стабильная, устоявшаяся компания, существующая на рынке уже 90 лет, но и инновационная, и прогрессивная организация, поддерживающая неординарные решения ежедневных рабочих задач».

Клуб знатоков «МОЭК» уже четвертый год объединяет самых находчивых сотрудников всех должностей из различных подразделений нашей компании. Участие в интеллектуальной спартакиаде требует проявления таких качеств, как коммуникабельность, взаимопонимание, умение работать в команде. Эти важные свойства помогают коллегам не только одержать победу в игре, но и выстроить доверительную и

комфортную атмосферу в коллективе при выполнении повседневной работы.

Спартакиада в этом году вернулась к очной форме проведения и традиционно прошла в формате КВИЗа – викторины на общие знания из разных сфер. Участникам предстояло продемонстрировать свою логику и эрудицию в трех игровых раундах, которые включали блиц-вопросы, видео-, аудио- и фотозадания из разных областей знаний. Ответы нужно было найти в ходе обсуждения в команде в течение установленного времени – например, указать, в каком году произошло событие, показанное на фотографии; угадать, какой бренд представлен в транслируемом рекламном ролике; определить, какой детали не хватает на известной фотографии или картине, и многое другое.

По итогам игры второй год подряд, несмотря на ежегодную смену состава команд, призовые места распределились между участниками следующим образом:

1-е место – команда «РЭКС» Филиала № 16;

2-е место – команда «Одиннадцатый элемент» Филиала № 11;

3-е место – команда «Пионеры энергетики» Аппарата управления.

Команда-победитель по традиции награждена символом Интеллектуальной спартакиады – хрустальной совой, призеры получили дипломы и памятные подарки. Специальные дипломы были вручены всем участникам «Клуба знатоков».

БРОНЗА ЗИМНЕГО ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КУБКА ТЭК

Спустя неделю, 25 ноября, «МОЭК» впервые принял участие в зимнем Интеллектуальном кубке «Самая интеллектуальная компания в сфере ТЭК, нефти и газа». Нашу команду представляли победители «Клуба знатоков МОЭК» – команда «РЭКС» Филиала № 16.

Зимний Интеллектуальный кубок – аналог известной телевизионной игры «Что? Где? Когда?». Отличие заключается в том, что на одной площадке одновременно играет несколько команд, которые соревнуются друг с другом в рамках своей номинации, отвечая на вопросы ведущего.

В этом году за звание «Самая интеллектуальная компания в сфере ТЭК, нефти и газа» боролись 14 команд крупных российских компаний («Россети Московский регион», «ТЭК-Торг», «СУЭК» и др.). Ведущим зимнего Интеллектуального кубка и проводником в мир новых знаний для участников стал знаток клуба «Что? Где? Когда?», трехкратный обладатель хрустальной совы и почетного звания «Лучший капитан Клуба» Алесь Мухин.



Участники нашей команды продемонстрировали эрудицию и ассоциативное мышление в трех игровых турах, целью которых было дать правильный ответ на вопрос ведущего в течение одной минуты, за каждый правильный ответ команда получала один балл. Коллеги из Ф16 достойно представили «МОЭК» и стали бронзовыми призерами в номинации «Самая интеллектуальная компания в сфере ТЭК, нефти и газа», уступив всего несколько баллов более опытным участникам – командам «Севморнефтегеофизика» и «Гипротрубопровод».

Поздравляем коллег с успешным выступлением и желаем новых побед!

ОТ ПЕРВОГО ЛИЦА

О своих впечатлениях рассказывают капитаны команд, занявших призовые места:

Денис ФОНСОВ, капитан команды «РЭКС», исполнительный директор Ф16:

Интеллектуальная спартакиада проходила в упорной борьбе. После шести туров наша команда, в состав которой помимо меня входили **Майя Панина, Юлия Урываева, Ольга Гридасова, Александр Астахов и Андрей Марьянский**, правильно ответив на 48 вопросов, вырвалась вперед и опередила ближайшего соперника на 4 балла. Однако серьезную интригу в игру внес последний, седьмой этап. По правилам этого рискованного этапа (десяти завершающих вопросов) за один правильный ответ можно было набрать три балла, поставив галочку в строку ответа, или потерять три балла, если ответ «с галочкой» окажется неверным. В спешке мы не поставили галочку на правильный ответ, потеряли баллы и проиграли этап команде «Одиннадцатый элемент». По результатам всего конкурса мы буквально вырвали победу у команды Ф11, оторвавшись всего на один балл! Хочу отметить прекрасную организацию спартакиады: она прошла на одном дыхании, в дружественной и очень душевной обстановке. Слова благодарности – коллегам из учебного центра УРП. Спасибо за возможность представлять «МОЭК» в зимнем Интеллектуальном кубке «Самая интеллектуальная компания в сфере ТЭК, нефти и газа». Мы не подведем!

Александр КОВАЛЕВ, капитан команды «Одиннадцатый элемент», заместитель начальника отдела контроля и учета энергопотребления по ЦАО Ф11:

Большое спасибо организаторам за очный формат! Приятно было встретить коллег, с которыми давно не виделись, так как прямого пересечения по работе не происходит. Сама спартакиада, как всегда, на высоте, вопросы интересные, было над чем поразмыслить. Некоторые ответы оказались весьма неожиданными, особенно запомнился конкурс с песнями и нейросетью. По итогу у нашей команды второе место, до первого немного не дотянули, но зато есть к чему стремиться в следующем году! Полученный результат – итог командной работы, за который хочется поблагодарить всех участников нашего «Одиннадцатого элемента».

Руслан ВИРГУНОВ, капитан команды «Пионеры энергетики», эксперт Управления по корпоративной работе АУ:

Хочу поблагодарить всех причастных к организации Интеллектуальной спартакиады, это было как праздник после почти двух лет удаленного общения с коллегами! Если честно, «Пионеры» волновались – сможем ли мы после двух игр в удаленном формате подтвердить свои прошлогодние успехи в этой очной игре. Мы смогли! И все это благодаря слаженной работе команды, целеустремленности, силе воли и воле к победе! Ведь «Пионеры» с самой первой Интеллектуальной спартакиады не покидали призовую тройку лидеров. Искренне рады за команды Ф16 и Ф11, которые заняли первое и второе места! Вы очень достойные соперники, мы все в точности повторили успех прошлого года. В следующих играх всем командам желаем успеха и биться до последнего! На самом деле здесь нет проигравших, ведь мы все – одна большая команда «МОЭК»!

МЕСТО	НАЗВАНИЕ КОМАНДЫ	СТРУКТУРНОЕ ПОДРАЗДЕЛЕНИЕ	ИТОГО
1	«РЭКС»	Филиал № 16 «Ремонтно-эксплуатационный»	70
2	«Одиннадцатый элемент»	Филиал № 11 «Горэнергообеспечение»	69
3	«Пионеры энергетики»	Аппарат управления	67
4	«Пятый элемент»	Филиал № 5	66
5	Materia Prima	Филиал № 2	66
6	«Родившиеся в 90-х»	Совет молодых специалистов ПАО «МОЭК»	64
7	«Энергия Зеленограда»	Филиал № 10	64
8	«Седьмой прайд»	Филиал № 7	64
9	«Восток-4»	Филиал № 4	63
10	«Фантастическая Шестерка»	Филиал № 6	63
11	«Авангард»	Филиал № 19	61
12	«Карманы Вассермана»	Филиал № 3	59
13	«Три по три»	Филиал № 9	56
14	«Интеллектуалы и точка»	Филиал № 8	55
15	«Ангелы Чарли»	Аппарат управления	55
16	«Нулевой километр»	Филиал № 1	54
17	«Оптимисты»	Филиал № 20	54
18	«МосРСО»	Гости Интеллектуальной спартакиады от РО МООО «Российские студенческие отряды»	52
19	«КСТ»	Гости Интеллектуальной спартакиады от ГБПОУ КСТ	52
20	«Навигатор»	Филиал № 14 «Транспортный»	47
21	«Профи 21»	Гости Интеллектуальной спартакиады от ГБПОУ ТК № 21	40

НОВЫЕ ЗАДАЧИ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

СМС «МОЭК» ГОТОВ К ВЫЗОВАМ СЕГОДНЯШНЕГО ДНЯ

В прошлом номере «Энергии столицы» мы рассказывали о юбилейной конференции Совета молодых специалистов «МОЭК», «перезагрузке» основных и формировании новых направлений работы СМС. Сегодня мы хотим познакомить читателей с лидерами обновленного Совета и подробнее остановиться на главных векторах его деятельности

ВСЕГДА В ЦЕНТРЕ СОБЫТИЙ

О работе информационного направления рассказывает его лидер **Анастасия Перепелова**:

Наша основная задача – донести информацию о деятельности Совета и компании в целом до коллег, потенциальных кандидатов на работу у нас и даже внешнего мира. Для этого участники команды информационного направления совершенствуют навыки в пиаре, копирайтинге и ведении социальных сетей, стараются все время быть в центре событий, чтобы не упустить важные детали и мероприятия, а после рассказать о них. В рамках направления собрались коллеги, умеющие быстро собирать информацию, перерабатывать ее и выдавать желаемый результат.

Среди проектов направления, запланированных на 2022–2023 годы, основными стали цифровизация и создание новой платформы для взаимодействия коллег, которая позволит подробно рассказывать о деятельности Совета и обмениваться опытом с участниками разных направлений.

Будем знакомы:



Анастасия ПЕРЕПЕЛОВА, ведущий специалист по охране труда в Филиале № 3: Мне 24 года, в компанию я пришла в 2021 году и сразу словно оказалась внутри урагана

событий, которые происходят в компании: инициативы, конкурсы, проекты, мероприятия и много-много всего. Я быстро погрузилась в состояние «Добро пожаловать в новый мир». Стоило только захотеть!

Свою задачу в качестве лидера направления вижу в том, чтобы настроить сотрудников нашей компании на максимально эффективное взаимодействие друг с другом. Превратить коллег в друзей и единомышленников. Надеюсь, что проектов по нашему направлению будет много. Возможно, какие-то из них останутся на стадии идеи, но другие точно смогут удивить всех равнодушных. Одним словом, не переключайтесь: очень скоро мы сможем заявить о себе.

КРЕАТИВ И ТВОРЧЕСТВО

О культурно-массовом направлении рассказывает его лидер **Наталья Карташова**:

Культурно-массовое направление – это место, где собираются самые креативные и инициативные сотрудники Общества. Здесь есть отличная возможность реализовать свой творческий и управленческий потенциал. Творческая составляющая заключается в разработке и подготовке мероприятий развлекательно-познавательного характера, управленческая – в организации их проведения. Здесь каждый получает возможность раскрыть свой талант, внести разнообразие в рабочие будни, развить творческие навыки, ведь наша корпоративная жизнь насыщена различными интересными мероприятиями.

Думаю, что ближайшим ключевым проектом по нашему направлению станет организация КВН – юмористического конкурса, который создаст в коллективе неповторимый творческий и интеллектуальный климат, а это очень эффективный метод командообразования. Безусловно, нам придется потрудиться: предстоит продумать место и время для репетиций, обеспечить каждый творческий кол-

лектив помощником-куратором и наладить информационную поддержку. Но мы верим в успех проекта, так как у нас есть отличная команда организаторов в лице СМС, наши замечательные наставники, которые всегда оказывают нам необходимую поддержку, и много талантливых коллег.

Будем знакомы:



Наталья КАРТАШОВА, мастер участка тепловых пунктов и тепловых сетей, предприятие «Куркино», Филиал № 9:

Мне 32 года, в «МОЭК» работаю с 2012-го. Моя работа мне интересна – я развиваюсь профессионально и личностно, с удовольствием овладеваю новыми знаниями и навыками. Именно это и привело меня в Совет молодых специалистов, где я знакоюсь с новыми интересными людьми и принимаю активное участие в проектах. Кстати, СМС появился в моей жизни благодаря директору нашего предприятия Евгению Викторовичу Тютенкову. В числе моих основных увлечений – фитнес, театр, книги.

НАША ЦЕЛЬ – РОСТ ЭФФЕКТИВНОСТИ

О научно-техническом направлении работы СМС рассказывает его лидер **Алексей Ващилю**:

Основной задачей нашего направления нам представляется поиск идей по повышению эффективности компании и помощь в их реализации. Наше направление на данный момент работает над несколькими проектами в разных областях. Один из них – дистанционная оценка и анализ качества вождения водителей. Основная задумка заключается в установке на служебные автомобили систем контроля, которые позволят отслеживать качество управления. Целью проекта является сокращение аварийности на дорогах, уменьшение износа автомобилей, что, в свою очередь, напрямую влияет на финансовые затраты компании. На данный момент проект находится на этапе подсчета экономической эффективности.

Будем знакомы:



Алексей ВАЩИЛО, инженер по КИПиА, группа обслуживания объектов передачи и распределения, предприятие № 6, Филиал № 5:

На работу в «МОЭК» пришел сразу после окончания университета. Еще со школьных времен занимаюсь горным туризмом. В студенческие годы увлекся бильярдом и игрой на гитаре.

Идея стать лидером научно-технического направления была вызвана желанием проя-

СОТРУДНИЧЕСТВО ПРОДОЛЖИТСЯ!

В конце ноября прошла торжественная церемония закрытия трудового семестра Союза студенческих отрядов НИУ «МЭИ» – самое ожидаемое участниками студенческих отрядов МЭИ мероприятие

Традиционно на мероприятие собрались не только бойцы и ветераны студенческих отрядов, но и гости. С приветственными словами выступили представители компаний-партнеров, руководство университета, а также руководители других студенческих отрядов Москвы и России.

«Надеемся, что начатое сотрудничество с МЭИ будет только расширяться с каждым годом и все больше активных, целеустремленных бойцов ССО МЭИ придут трудиться на объектах «МОЭК». А мы со своей стороны приложим максимум усилий для предоставления комфортных условий для ра-

боты обучающихся», – отметил, выступая на церемонии, заместитель управляющего директора – директор по персоналу **Владимир Смирнов**.

На церемонии подвели итоги трудового семестра, вручили благодарности активистам движения. Были награждены победители творческих конкурсов, оглашены имена лучших бойцов, назван лучший отряд, а также лучшие мастер, комиссар и командир.

Летом этого года бойцы штаба ССО МЭИ впервые работали на объектах «МОЭК». Пятнадцать бойцов студенческого строительного отряда «9 Вал» выполняли работы по обслуживанию теплоэнергетического оборудования тепловых пунктов под руководством опытных наставников из числа работников нашей компании. Всего же в «МОЭК» трудились 63 бойца из студотрядов разных учебных заведений Москвы.



УВИДЕЛ ПАРЕНИЕ – СООБЩИ!

ПОДВОДИМ ИТОГИ НОЯБРЯ

Температура на улице понижается, батареи в квартирах теплеют, а мы тем временем подводим итоги акции «Увидел парение – сообщи!» за ноябрь.

Утечку тепла можно определить визуально: над люками и участками пролегания теплотрасс иногда отчетливо видны клубы пара. Такое парение может свидетельствовать о повреждении на теплотрассе, и вовремя проявленная бдительность поможет сохранить не только надежное теплоснабжение без ущерба для компании, но и предотвратить возможные несчастные случаи на улицах.

Алексей Шмелев из отдела экономической безопасности Аппарата управления знает о безопасности не понаслышке: именно благодаря его сигналу в первой половине ноября силами Филиала № 4 ликвидировано реальное повреждение на тепловой сети. Таким образом устранена угроза для жителей и предотвращены потери для компании.

Победителем во второй половине ноября стала автор сразу двух обращений, бывшая сотрудница «МОЭК» **Ирина Сёмкина**, которая сейчас работает в другой инфраструктурной компании, отвечающей за поставку воды в нескольких городах России. Ирина сохранила в душе чувство ответственности за надежное теплоснабжение Москвы, и ее также ждет подарок. Оба бдительных коллеги получают в качестве приза наш фирменный термос.



Алексей Шмелев уже получил свой заслуженный приз

Сообщить о парении несложно: на портале «МОЭК Онлайн» создана специальная форма для сообщения, где надо указать место парения и сообщить свои данные для связи.

Также для удобства сотрудников выделен номер телефона 8 (495) 587-72-72.

Не оставайтесь в стороне, звоните!

Впереди долгая зима, а ведь мы лучше других знаем, что пар из-под земли может оказаться сигналом повреждения!

вить себя, взять инициативу в свои руки, объединить и замотивировать команду на достижение поставленных целей. Правда, теперь личные проекты, к сожалению, отошли на второй план...

И ФУТБОЛ, И КИБЕРСПОРТ

О спортивном направлении рассказывает Павел Ханжинов:

Главная наша задача – развивать интерес к спорту внутри компании и оказывать самую широкую помощь в организации спортивных мероприятий. «МОЭК» дружит со спортом, яркое доказательство – наши спартакиады, товарищеские турниры с коллегами из «Мосэнерго».

Сейчас мы планируем заняться организацией внутри компании товарищеских игр в различных видах спорта. И совершенно новый проект – создание команды по киберспорту. Планируем сформировать команды по различным дисциплинам, организовать онлайн-турниры внутри компании, а также выходить на большие площадки и принимать участие в турнирах вне компании.

Будем знакомы:



Павел ХАНЖИНОВ, начальник участка тепловых пунктов и тепловых сетей, предприятие № 7, Филиал № 4:

На работу в «МОЭК» пришел в 2017 году, на четвертом курсе университета, где я учился по специальности «Теплоэнергетика и теплотехника». Начинать в качестве слесаря по обслуживанию ТП 4-го разряда. Потом работал инженером 1-й категории, ведущим метрологом, мастером, старшим мастером.

Главные цели деятельности СМС – улучшение окружающего мира и развитие компании

Спортивное направление для меня всегда было интересно, так как всю свою сознательную жизнь занимался и интересовался спортом. На любительском уровне я играю в футбол, хожу в спортзал, люблю компьютерные игры и книги.

Очень хочу организовать в нашей компании турнир по футболу на регулярной основе: футбол – популярнейший вид спорта, он помогает не только «быть в форме», но и почувствовать важность и ценность команды в жизни каждого. Думаю, футбольный турнир будет пользоваться большой популярностью у коллег...

ЭТОТ МИР МОЖЕТ СТАТЬ ЛУЧШЕ!

О волонтерском направлении рассказывает Алина Панкова:

Если коротко, задача волонтерского направления – от имени компании принимать участие в улучшении окружающего всех нас мира: внести свою лепту в сохранение экологии, помощь нуждающимся, в решение иных социальных задач, которые время от времени возникают в обществе, особенно в такие непростые времена, как сейчас. От имени организации такие вещи всегда выходят эффективнее, с другой стороны, подобная деятельность организации здорово помогает повышению лояльности к ней во «внешнем» мире.

У нашего направления достаточно много проектов – в том числе помощь в организации профориентационных мастер-классов для детей. Многие подростки совсем не представляют или представляют крайне смутно,

кем они хотят стать в будущем. И многие думают, что «рабочие» профессии – это совсем несовременно, в отличие от ИТ-индустрии. Задача данного проекта – вдохновить подростков и студентов, показать им, что рабочие профессии сейчас не только крайне востребованы, но и идут в ногу со временем, а технологии производства совершенствуются с каждым годом.

Будем знакомы:



Алина ПАНКОВА, специалист 1-й категории отдела кадрового администрирования, Аппарат управления:

Я – проактивный человек. Сколько себя помню, я всегда была там, где проходил какой-то «движ». Спорт, рисование, изучение психологии и техники нанесения татуировок – меня увлекает много вещей, но больше всего – организация деятельности вокруг себя, неважно, будь то поездка с друзьями на другой край света или проведение экскурсий для детей на Красной площади. Мне нравится зажигать единомышленников и загораться от них, и именно поэтому мне захотелось стать лидером волонтерского направления. Для меня это достаточно новый, а потому особенно интересный и волнующий опыт.

Говоря о личных проектах, думаю, построение бесперебойной и слаженной работы в рамках этого направления – это и есть мой проект. Волонтерская деятельность всегда требует большого вложения эмоций и сил, большой отдачи, взаимной поддержки и быстрой реакции – и я знаю, что с нашей командой мы справимся.

НАСТАВНИЧЕСТВО И АДАПТАЦИЯ

О работе профориентационного направления рассказывает Султан Асаналиев:

Основные задачи нашего направления напрямую вытекают из его названия. Помощь в адаптации вновь принятых молодых специалистов, в том числе наставничество. «Внешняя» деятельность – сопровождение студентов и школьников во время экскурсий по объектам компании, проведение профориентационных занятий для них и представительство «МОЭК» во время дней открытых дверей в опорных образовательных учреждениях. Всеми этими проектами мы и будем заниматься – с энтузиазмом и, надеюсь, с хорошей отдачей.

Будем знакомы:



Султан АСАНАЛИЕВ, ведущий специалист сектора планирования и сводной отчетности, Управление по работе с персоналом:

Меня привлекает возможность быть частью развития организации. С первого курса активно участвовал в общественной жизни университета. Начинать со студенческого совета общежития, со временем стал председателем студенческого совета факультета и заместителем руководителя студенческого спортивного клуба.

Хотелось бы реализовать представительство нашей компании в студенческих организациях. Так студенты смогут лучше познакомиться с нашей компанией, проникнуться нашими ценностями и в будущем выбрать «МОЭК» для развития своей карьеры.

Мои главные хобби – футбол и видеоигры. В следующих номерах «Энергии столицы» мы продолжим рассказ о Совете молодых специалистов. Следите за нашими публикациями. ■

НАИСКОСОК ОТ ГОСДУМЫ

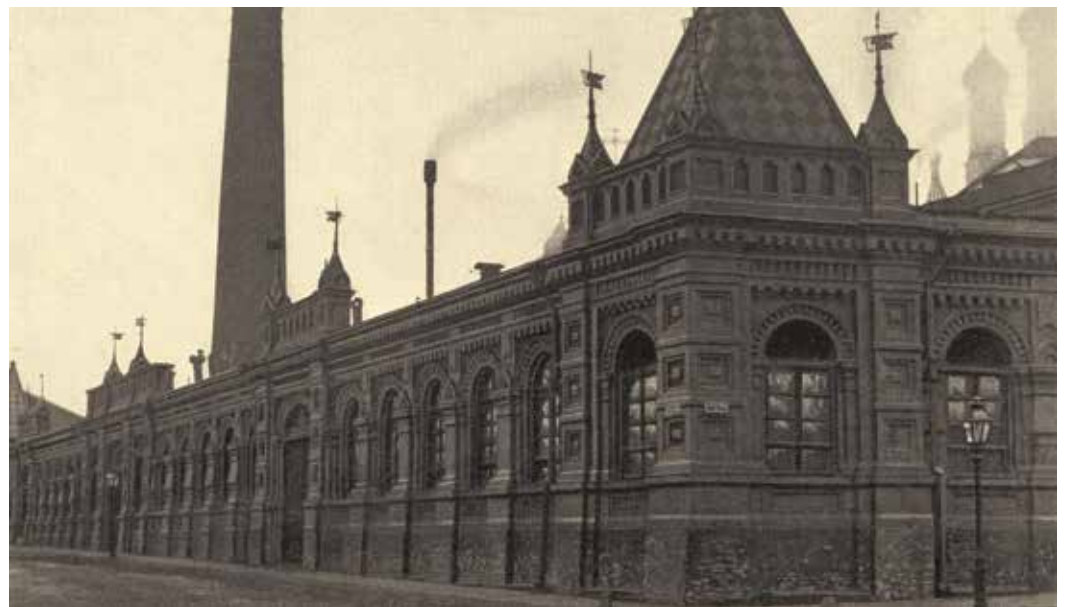
В последней трети XIX в. характерными чертами развития России стали капитализация производственных отношений, переход от мануфактур и ремесленно-цеховых форм организации труда к фабричному производству. Эпоха перемен затронула как московское хозяйство в целом, так и его энергетическую составляющую. На смену изолированным домовым электростанциям пришли ТЭС, обслуживавшие крупные централизованные агломерации

Процесс капитализации энергетической отрасли нашел отражение в образовании объединения «Акционерное общество электрического освещения 1886 года». Его важнейшей задачей, согласно Уставу, являлось наращивание городского энергетического потенциала. Строительный приоритет в деятельности был обусловлен малой долей России в капитале объединения. Так, если в год создания Общества его учредителем, немецкому предпринимателю К.Ф. Сименсу, принадлежало 82,5% первого выпуска акций, то даже спустя три года после образования корпорации доля русских ценных бумаг составляла лишь 3%. Интерес предпринимателя к возведению энергетических объектов объяснялся возможностью вложения дивидендов от нового строительства в России в развитие одной из доходнейших структур немецкого бизнеса – объединения «Сименс и Гальске».

Стремительное развитие московской промышленности обусловило рост потребности города в электричестве. Власти белокаменной принимают решение о возведении в Георгиевском переулке на месте упраздненного Георгиевского монастыря Центральной станции (ЦЭС), которая обеспечивала бы электроэнергией районы Красной и Театраль-

ной площадей, Большой Дмитровки, Тверской и Кузнецкого моста. В 1887 г. между Московской городской думой, Главным синодальным управлением недвижимым имуществом и московским отделением «Общества 1886 года» был заключен договор о начале строительства. Заказчиком на проведение работ и гарантом земельной аренды выступила Дума, а реализацию проекта взяло на себя Общество в лице его директора-распорядителя А.А. Троицкого.

Одно замечание. До сих пор можно столкнуться с мнением о слабом экологическом контроле над хозяйственно-строительными работами в сфере энергетики, проводившимися в дореволюционной России, включая Москву. Это ошибочная позиция. Чистота воздуха и уровень шума в Москве неизменно находились в поле зрения одной из комиссий Думы, следивших за ситуацией в городе. Прочитав пункт 16 из трехстороннего соглашения о возведении Георгиевской ЦЭС: «16. Машины в Манеже Общество обязуется установить на прочных фундаментах при том условии, чтобы во время действия их не было сотрясения почвы, могущего нарушить спокойствие живущих в прилегающих зданиях и благочиние при богослужении в бли-



жайшем храме, для чего Общество обязуется употребить на станции двухцилиндровые паровые двигатели с трубными или трубчатыми котлами по типу установленных в Императорском Зимнем дворце».

В мае 1888 г. состоялась закладка станции, а уже в декабре того же года она дала электрический ток. Передача электрической энергии потребителям, число которых с 60 в 1888 г. выросло до 704 в 1895 г., осуществлялась с помощью проложенных под землей и заключенных в кирпичные каналы кабелей. Общая длина кабелей составляла 50 верст. На станции установили пять водотрубных котлов фирмы «Бабкок-Вилькоккс» и три котла фирмы «Паукш», а также пять паровых и 12 динамо-машин системы «Сименс-Шуккерт». Сум-

марная мощность Георгиевской ЦЭС к 1895 г. достигла 215 л. с., радиус действия составил полторы версты. Ограниченность расстояния передачи электричества объяснялась выработкой постоянного тока.

Это единственный на то время серьезный недостаток ЦЭС. Но он был технологически непреодолим и столь значим, что встал вопрос о начале подготовки к строительству новой станции, которая генерировала бы переменный трехфазный ток. О новом этапе развития энергетики дореволюционной Москвы – в следующей публикации.

В.Л. Гвоздецкий, ведущий научный сотрудник Института истории естествознания и техники им. С.И. Вавилова РАН ■

ТВОРЧЕСКИЙ ГОД: ПОДВОДИМ ИТОГИ ФОТОМАРАФОНА-2022

ЗАВЕРШАЕТСЯ КАЛЕНДАРНЫЙ ГОД, А ВМЕСТЕ С НИМ И БОЛЬШОЙ ФОТОКОНКУРС ДЛЯ АКТИВНЫХ И ТВОРЧЕСКИХ КОЛЛЕГ

Каждый месяц мы объявляли новую тему, и участники присылали свои фотографии. Жюри отбирало работы для полуфинала, которые размещались на портале для голосования.

На каждом этапе было три номинации – приз зрительских симпатий, выбор жюри и приз за лучшее отражение деятельности «МОЭК» (к сожалению, фото для последней номинации мы получали не всегда).

В марафоне было 10 этапов, всего мы получили более 300 фото от 87 наших коллег.

На момент верстки номера мы не успеваем подвести итоги последнего этапа конкурса, но назвать победителей Марафона-2022 уже можно, так как результаты ноября уже не смогут изменить общей ситуации.

Итак, победителями 2022 года мы объявляем **Елену Шилову** (Ф3) и **Наталью Маслову** (Ф2). На счету каждой из них по не-



Фотографии Натальи Масловой традиционно собирали множество «лайков» от коллег во время голосования на портале



Работы Елены Шиловой – разнообразны по сюжетам и всегда сопровождаются интересными рассказами, а иногда и стихами

сколько побед на отдельных этапах, множество интересных фото, рассказов и даже стихов. Дорогие коллеги! Благодарим вас за активное участие в марафоне! Приглашение для участия в награждении мы пришлем по электронной почте.

Итоги последнего этапа конкурса мы объявим в «Вестнике МОЭК» и на корпоративном портале – следите за публикациями. ■



КОМФОРТ ПОТРЕБИТЕЛЯ — ОБЩАЯ ЗАДАЧА

ПРОЕКТ «МОЭК» «SMM КАК ИНСТРУМЕНТ ПОДДЕРЖКИ БИЗНЕСА КОМПАНИИ» ОТМЕЧЕН ДИПЛОМОМ ПРЕСТИЖНОГО ОТРАСЛЕВОГО КОНКУРСА «КОНТЭКСТ»

SMM (Social media marketing) – комплекс мероприятий по использованию социальных медиа в качестве каналов для продвижения компаний или бренда и решения других бизнес-задач.

Суть проекта – в разработке механизма отслеживания в социальных сетях и реагирования на сообщения, связанные с деятельностью компании. Наибольшее внимание при этом уделяется проблемным темам – недостаточному или избыточному уровню отопления, качеству горячего водоснабжения, перерасчетам платежей, содержанию строительных и ремонтных площадок, парению на теплотрассах, благоустройству после работ.

«У нас выстроена эффективная схема взаимодействия с нашим контакт-центром, филиалами и предприятиями, отделениями сбыта, управлениями капитального и нового строительства. Мы мониторим социальные сети, и при публикации обращения жителя информация оперативно проверяется и в зоне ответственности конкретной службы проводятся необходимые мероприятия», – говорит директор по связям с общественностью и СМИ **Алексей Попонин**.

Связь проекта с бизнес-результатами – прямая. Например, после регулировочных мероприятий увеличивается отпуск тепла – а это доход для компании, или оперативно восстанавливается поваленное ветром ограждение

стройплощадки – а это означает избежание несчастных случаев или штрафов. Совместные действия с отделениями сбыта и юристами помогают обеспечить контакт с жителями при работе с недобросовестными управляющими компаниями – а это способствует снижению дебиторской задолженности.

Даже обычная разъяснительная работа в социальных сетях дает свой эффект – довольный потребитель платит лучше, повышается общий уровень доверия к сотрудникам «МОЭК».

Большую консультационную помощь в популяризации знаний о том, «как это все устроено», оказывают опытные сотрудники. Например, начальник Управления развития систем теплоснабжения **Алексей Дыскин** и начальник управления эксплуатации **Александр Кузнецов** всегда готовы пояснить какие-то принципиальные вопросы работы. Директор предприятия № 4 Филиала № 6 **Артем Нестерук** – кладезь полезной информации о том, как работают тепловые пункты, разводящие сети и внутридомовые системы. Коллектив ЦДУ – **Валерий Маслов, Марина Мелешкова, Владислав Гергерг, Андрей Завьялов** – всегда подключаются к решению оперативных обращений. Начальник отдела по досудебной работе **Александр Семин** поясняет юридические нюансы. Директор Ф11 **Андрей Дмитриевский** и заместитель начальника ОС1 **Мария Золотова** – постоянные консультанты по бытовому вопросу. Кстати, в большинстве случаев вопросы к ним сыплются в нерабочее время – люди ведь приходят с работы и начинают обсуждать в соцсетях свои проблемы, а давать профессиональные комментарии надо быстро, иначе посторонние «сетевые всезнайки» такого наговорят...

Блок по связям с общественностью благодарит всех коллег, оперативно обрабатывающих его обращения, – в современной жизни адекватная реакция на запросы потребителя – необходимый атрибут компании «с человеческим лицом». ■



ПРИЗЫ ЗА ЭРУДИЦИЮ

«Энергичная викторина»: награждение победителей

В последних числах ноября состоялось награждение победителей второго этапа «Энергичной викторины», которая была размещена в газете «Энергия столицы». Поздравляли победителей начальник Управления стратегии **Станислав Маржохов** и команда отдела оптимизации и повышения эффективности.

Абсолютным победителем во всех трех номинациях стал **Иван Калякин** (Аппарат управления). Виртуальное «серебро» завоевала **Юлия Ванюшкина** (Филиал № 11). Третье место разделили **Игорь Ильяшенко** (Филиал № 3) и **Иван Сафонов** (Филиал № 14).

Поздравляем победителей! Подобные конкурсы мы планируем проводить и в будущем. Не оставайтесь в стороне, участвуйте и побеждайте!

Напоминаем, вопросы викторины и ответы на них можно посмотреть в сентябрьском номере «Энергии столицы». ■



В знак благодарности мы дарим коллегам фирменные толстовки нашего бренда «Батарея, огонь!»