

**Н**иколай Иванович, прошедший январь с его крепкими крещенскими морозами стал настоящим испытанием для служб городского хозяйства, и в первую очередь для теплоснабжающих организаций. Ваше подразделение выдержало его?

- Мы прошли Крещение без больших проблем. Основу такой надежной работы заложили летом, когда готовили к зиме наши ЦТП, разводящие сети, тепловые вводы. Прежде пик аварийных ситуаций приходился на период пуска отопительной системы, когда в ней создавались рабочая температура воды и давление. В этом году таких неизбежных ситуаций было на треть меньше.

**- Повезло?**

- Нет, случайностей не бывает. Сказалось ответственное отношение людей к делу и применение новых технологий: на большей части сетей проложены трубы нового поколения, установлены блочные тепловые пункты, используются шаровые краны.

**- Какое место занимает сегодня ваш филиал в МОЭК?**

- Первое! Не потому, что номер нашего филиала 1-й. Мы действительно являемся первопроходцами в начавшейся структурной перестройке компании. Суть ее в следующем. Сейчас теплоснабжением жилищного фонда, предприятий, объектов социальной сферы в каждом административном округе столицы занимаются несколько организаций. В нашем, Восточном, было три хозяина – Мосэнерго, Мосгортепло и «Теплоремонтналадка». Даже в одном районе Соколиная Гора работали три организации. Больше хозяев – больше ведомственных границ. А спорные ситуации чаще всего случаются именно на границах. Если что-то случилось на территории района или округа, главе управы трудно было оперативно разобраться, где и чье хозяйство, к кому обратиться за помощью. Когда хозяин один, вопросы решаются быстрее, успешнее.

Идея закрепить административный округ за одной организацией родилась в МОЭК. Она была поддержана префектурой ВАО, затем вынесена на обсуждение совета директоров компании и там одобрена. Было решено провести эксперимент именно с нашим филиалом. Потому что он удобно расположен территориально и небольшой по сравнению с другими.

До 1 января и МОЭК, и наш филиал, и префектура провели большую подготовительную работу, решили массу организационных и технических проблем. Нужно было передать и принять десятки объектов (квартальных тепловых пунктов, малых котельных), решить вопросы с переводом на новое место работы десятков людей. Сроки капитального ремонта объектов, принадлежавших разным организациям, тоже надо было согласовать. Потребовалось определиться, как эти объекты будут обслуживаться аварийными бригадами. Нужно было утвердить новое штатное расписание. Ведь к нам перешла и часть котельных. Мы будем заниматься не только переработкой и распределением, но и производством тепла. Теперь этот сложный организационный период миновал. Он прошел безболезненно для людей – практически 100 процентов персонала перешли на работу в филиал. С 1 января филиал начал работу в своем новом статусе.

**- Как вы считаете, получит эксперимент развитие или так и останется в границах одного округа и одного филиала?**

- Я уверен, что эксперимент, когда за теплоснабжение целого округа отвечает один филиал МОЭК, подтвердит эффективность новой структуры. Первые недели работы по-новому убеждают: все проблемы решаются оперативно.

**- А много у вас возникает проблем с органами власти? Как строятся взаимоотношения?**

- Отношения складывались годами. Но теперь у нас прибавилось партнеров – новые районы и управы, которых прежде обслуживали Мосэнерго и Мосгортепло. Думаю, и с ними контакт будет полный. Потому что у нас правило – оказывать помощь по первому сигналу. Сначала устраняем аварию, а уже потом разбираемся, по чьей вине она произошла.

**- Даже если авария внутри дома, за вашими границами?**

- Конечно! Население не должно страдать...

**- А не лучше ли будет для населения, если не разграничивать зоны ответственности: ваша – до стены дома, внутри – уже другой хозяин системы отопления? Не логичнее**

**Николай ДРАЗЖЕВ:**

## НЕ БОИМСЯ БЫТЬ ПЕРВОПРОХОДЦАМИ

Николай ДРАЗЖЕВ родился в 1961 году в Душанбе. Окончил Московский институт приборостроения, в 2003 году получил второе высшее образование в Московском институте коммунального хозяйства «Теплоснабжение». Работал токарем, газосварщиком. С 1981 года – в системе «Мосгортепло»: с 1988 года – главный инженер филиала № 4, с 2004-го директор филиала № 1 ОАО «МОЭК» Тепло-ремонтналадка. Женат, воспитывает двух дочерей. Мастер спорта по тяжелой атлетике.

**ли все взять в свои руки? Согласитесь: если у человека в квартире холодно и горячая вода с перебоями идет, все ваши структурные перестройки, новые технологии не имеют смысла.**

- В какой-то мере я с вами согласен. В свое время у меня была идея взять на обслуживание и дома. Мы даже выходили в префектуру Северного округа с предложением передать нам на обслуживание несколько домов. Но, видно, время еще не пришло. И потом, что значит – взять на обслуживание жилой дом? Там же множество коммуникаций. Нельзя вычлнить только теплоснабжение. Нужно тогда брать весь комплекс энергетики. Значит, нужны дополнительные кадры, специально подготовленные, оборудование.

**- Сегодня в Москве формируется рынок частных управляющих компаний. Пока их очень мало. Но в прошлом году на одном из совещаний прозвучало интересное предложение – создавать управляющие жилищные компании на базе крупных промышленных предприятий и организаций, где есть грамотный менеджмент, квалифицированные рабочие кадры. Как вы думаете, на базе МОЭК возможно создание такой компании?**

- В принципе, наверное, возможно. Но у нас сегодня на повестке дня другие важные задачи. Одна из них – программа совершенствования диспетчерской службы. Крупная энергетическая авария, которая произошла в Москве в начале лета прошлого года, показала, в том числе, насколько важно в энергетике грамотное и надежное диспетчерское управление. В нашем филиале нет крупных генерирующих объектов, только ЦТП и малые котельные. Но согласованность, оперативный анализ нужны и вам.

**- Как выполняется в филиале программа диспетчеризации, и в чем ее смысл?**

- У нас 977 абонентов, ЦТП. 890 из них на сегодня уже подключены к единой диспетчерской. Это значит, что параметры каждого объекта в режиме реального времени могут быть выведены на пульт центральной диспетчерской. Специально обученные люди отслеживают каждый сигнал, поступающий с объектов. И тут же принимают решение – вызывать аварийную службу или сообщить о сигнале начальнику предприятия, мастеру. Предположим, поступил сигнал о падении да-

вления в системе, или температура воды, выходящей на дома, выше или ниже нормы. Дежурному ясно, по какой причине: встал насос или происходит утечка, и он адресует сигнал по назначению. Диспетчеризация позволяет также снимать показания теплосчет-

ному росту тарифов. Поэтому мы его вынуждены были пересмотреть, чтобы рост тарифов не превысил 13 процентов.

**- Значит, тарифы росли, растут и будут расти, по крайней мере ниже уровня инфляции они не опустятся? Но разве нельзя производить тепло с меньшими затратами?**

- Где возможно, мы их сокращаем. На территории нашего округа в на-

ДЕЗам, какой дом подготовлен к зиме плохо, принят с недоделками. И потом, мы должны выполнять условия договоров с потребителями, оказывать им качественную услугу. Иначе они просто не будут нам платить. Регулярно все телефонные звонки анализируем. У нас ведется «журнал непрогревов». Это самая верная диагностика. Самые активные «агенты тепловой безопасности» получают в награду путевки в один из наших домов отдыха. Думаю, что такая «горячая линия» – хорошая форма привлечения населения к процессу управления жильем.

**- У вашего филиала, судя по всему, завидные перспективы развития. А обеспечены ли новые проекты кадровыми резервами?**

- Нельзя сказать, что кадровых проблем у нас нет. В прошлом году, в связи со структурной перестройкой, мы особенно активно искали и подбирали



чиков, по которым мы рассчитываемся с Мосэнерго за тепло. Это очень удобно и минимизирует ошибки при сборе показаний вручную.

**- Николай Иванович, ваш филиал, когда еще был «Теплоремонтналадкой», начал активно налаживать систему оперативного обмена информацией между подразделениями. Чем вызвана такая необходимость?**

- Мы стараемся освоить новейшие системы управления, которые сегодня используются в энергетике. Внедряем программы, которые позволяют упрядочить сбор финансовой выручки от физических и юридических лиц. Запустили новейшие программы делопроизводства и бухгалтерского учета. А цель одна – сделать процесс управления эффективным, надежным. Тем более она актуальна сегодня, когда филиал вырос.

**- Извините, но в связи с этим у меня как потребителя возникает вопрос – не приводят ли усовершенствования к удорожанию тепловой энергии? Из чего складывается ее стоимость, и почему она постоянно повышается?**

- Конечный продукт, который мы продаем потребителю, – тепло и горячая вода. Чтобы произвести его, мы покупаем воду в Мосводоканале, тепло – в Мосэнерго и отправляем свой продукт по сетям, которые мы же и обслуживаем. Вот из этих составляющих и складывается величина тарифа. Кроме стоимости воды и тепла в него закладываются затраты на ремонт и содержание сетей, ЦТП, заработную плату работников филиала. Составляя производственную программу на год, включаем в нее и установку нового оборудования, и внедрение технологических новинок. Но, как правило, региональная комиссия по тарифам значительно сокращает наши аппетиты. Например, первоначальный вариант производственной программы на этот год привел бы к значитель-

шем филиале начала работать мини-котельная. Это бывшая ведомственная котельная. Три года назад решено было провести ее реконструкцию, чтобы получать там и тепло, и электроэнергию. Сегодня в мини-котельной запущены 3 газопоршневые установки. Они подают тепло в 18 жилых домов, детский сад и школу. Кроме того, каждая из установок может вырабатывать один МВт электроэнергии с передачей ее в сеть. Это пусть маленький, но собственный энергетический резерв. Реконструкция этой мини-котельной обошлась гораздо дешевле, чем прокладка 1,5 километра теплотрассы из этого микрорайона к магистрали. Сооружение таких мини-котельных целесообразно там, где нельзя построить крупную ТЭЦ или проложить сети Мосэнерго.

**- С 1 октября 2005 года МОЭК объявила акцию – открыла «горячую линию» для потребителей тепла по вопросам отопления и горячего водоснабжения. По правде говоря, многочисленные «горячие линии», проводимые различными ведомствами по поводу и без повода, нередко вырождаются в формальность, мол, связь с населением налажена. Ваша акция началась с размахом – броские щиты на московских улицах и текст соответствующий: «Внимание! Требуются агенты тепловой безопасности», и номер телефона крупно. Откликнулись ли «агенты»? Какую информацию удалось вам собрать?**

- Наша «горячая линия» действует безотказно. В центральную диспетчерскую ежедневно поступают десятки звонков. Часть из них, когда люди жалуются, например, на холодные батареи или слабый напор горячей воды, приходится переадресовывать в ДЕЗы. Но за многие сигналы с мест мы благодарны населению. Эта информация нужна нам для составления планов ремонтно-профилактических работ и для того, чтобы указать

кадры. Теплоэнергетика – отрасль специфическая, она требует специальных знаний, навыков. Работали со службой занятости, распространяли объявления в профильных вузах – Московском энергетическом, Институте ЖКХ и строительства. К нам приходили десятки людей разного возраста, образования. С каждым обстоятельно беседовали, проводили что-то вроде аттестации. Отбирали специалистов тщательно. И в основном укомплектовали филиал кадрами. Сегодня у нас лишь 62 рабочих вакансии. С кадрами инженеров немного сложнее...

**- А что может привлечь молодого специалиста на ваше предприятие: высокая зарплата, перспектива карьерного роста, надежная социальная защита?**

- И то, и другое, и третье. Я сам начинал рабочим. Знаю, как необходимо на первых порах и помощь, и поддержка. Каждый молодой специалист, будь то рабочий или инженер, получает у нас наставника. Если видим, что человек хочет работать, старается, открываем перед ним самые широкие перспективы. Нам очень нужны молодые, свежие кадры. Средний возраст работников нашего коллектива 47-48 лет. А учиться, осваивать новые специальности, технологии, новое оборудование всем приходится почти ежедневно.

Думаю, что наша насыщенная, в лучших традициях недавнего прошлого спортивная, культурная, общественная жизнь тоже привлечет молодых. Им есть, где показать свои таланты, свою готовность защищать честь коллектива – в смотрах, в спортивных соревнованиях. Это тоже поддерживает корпоративный дух компании, создает настроение, чувство профессиональной гордости. Ведь люди проводят на работе большую часть своей жизни. Поэтому она должна приносить им не только материальное благополучие, но и радость.

**Наталья КРАСОВА**