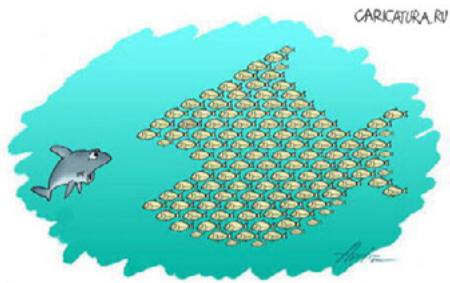




РОСВОДОКАНАЛ  
корпоративная газета

СТР. 2  
Главная задача –  
мотивировать  
«золотой запас»



ргоВодник

СТР. 2-7  
Правила работы  
и жизни генеральных  
директоров



СТР. 8  
Нам важен  
Каждый звонок

## Тема номера

# Мы – одна команда!



ПЕРЕД ГРУППОЙ КОМПАНИЙ «РОСВОДОКАНАЛ» СТОЯТ БОЛЬШИЕ ЗАДАЧИ: ЗА ТРИ ГОДА УВЕЛИЧИТЬ АБОНЕНТСКУЮ БАЗУ В 2,5 РАЗА, А ВЫРУЧКУ ДО 30 МЛН РУБ. МОЖЕМ ЛИ МЫ РЕАЛИЗОВАТЬ ТАКИЕ МАСШТАБНЫЕ ПЛАНЫ БЕЗ СПЛОЧЕННОЙ КОМАНДЫ, А МОЖЕТ ЛИ ВЫИГРАТЬ ПОЛКОВОДЕЦ ВОЙНУ БЕЗ АРМИИ, ТРЕНЕР ВЫИГРАТЬ ОЛИМПИАДУ БЕЗ СПОРТСМЕНОВ, ЧТО ДЕЛАЕТСЯ ДЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ УСПЕШНОЙ КОМАНДЫ, КАК НЕДАВНО НАЗНАЧЕННЫЕ ГЕНЕРАЛЬНЫЕ ДИРЕКТОРЫ ВОДОКАНАЛОВ СМОТРЯТ НА ЖИЗНЬ, РАБОТУ, КОМАНДУ И ВОДУ, ЗАЧЕМ КОМПАНИИ СВОЙ «ЗОЛОТОЙ ЗАПАС», ДЛЯ ЧЕГО ОРГАНИЗОВАНА ГОРЯЧАЯ ЛИНИЯ БЕЗОПАСНОСТИ? – В ЭТОМ НОМЕРЕ ГАЗЕТЫ.

## Новости



### Оренбург стремится к европейским стандартам

«Оренбург Водоканал» приступил к работам по реконструкции первичного радиального отстойника, участка механической очистки, в котором происходит первичное отстаивание сточных вод. На реализацию проекта предприятие выделило около 13 млн рублей.

### Команда Омска перетянула канат

В Омске прошла летняя спартакиада профсоюза работников

жизнеобеспечения Омской области. Спортивный праздник собрал любителей здорового образа жизни и туристической романтики.

### Барнаул помог пострадавшим

«Барнаульский водоканал» оказал материальную поддержку пострадавшим от паводка сотрудникам. Сумма помощи составила по 10 тысяч рублей на сотрудника. Всего от паводка пострадало 29 сотрудников Водоканала.

Во время масштабного паводка были затоплены дома и надвор-

ные постройки. У многих жителей пришли в негодность личные вещи, бытовая техника и мебель.

### На борьбу с засорами в Твери вышли Fiat



«Тверь Водоканал» пополнил парк спецтехники небольшими канало-промывочными машинами. На фургон Fiat установлено современное немецкое оборудование Rothenberg. Мощный насос способен создать давление до 200 атмосфер. В машине

есть емкости с водой, которых хватает на промывку одного-двух пятидесятиметровых пролетов сетей.

### Краснодар улучшает услуги

«Краснодар Водоканал» приступил к работам по переключению насосных станций на более мощные. Это обеспечит качественную поставку воды 2,5 тысячами краснодарцев.

### Тюмень прописала карпов в пруду

Сотрудники «Тюмень Водоканала» поселили карпов в пруд Студенческий. Месяц назад туда попали канализационные воды. Но по заключению экологов и представителей властей, влияние стоков на экологию водоема не выявлено. Это доказал и сотрудник ООО «Тюмень Водоканал» Константин Феоктистов. Он привез с фермы две двухсотлитровые бочки молоди карпов и выпустил их в водоем.

### Опыт Воронежа признан успешным

Министр строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации Михаил Мень, назвал опыт ООО «РВК-Воронеж» ярким примером успешного ГЧП в сфере ЖКХ. Такое заявление глава Минстроя сделал в Воронеже, где ему продемонстрировали ведущее ресурсоснабжающее предприятие города – ООО «РВК-Воронеж».



# «Главная задача – мотивировать «золотой запас»



Все HR-специалисты знают, как сложно найти эффективного для компании руководителя, а «выращивать» кадры внутри предприятия – долго, за два дня руководителя не подготовишь. К тому же не каждый сотрудник может им стать. Поэтому нужно четко знать, кто может руководить, а кому правильнее двигаться вперед как эксперту в той или иной области. Для этого в ГК «РОСВОДОКАНАЛ» впервые прошла оценка кадрового потенциала региональных водоканалов.

## Что это такое?

Оценка кадрового потенциала – это изучение того, как сотрудник выполняет свою работу, какие у него потенциальные возможности для роста. Также при «аудите» разрабатываются мероприятия, необходимые для достижения целей кадровой политики компании, выстраиваются правильные бизнес-процессы.

В общем, основной результат оценки кадрового потенциала – понимание того, что происходит в коллективе и выработка конкретного плана действий по купированию негативных тенденций, связанных с пробелами в знаниях и отсутствием сотрудников нужных квалификаций.

Комплексная оценка всего коллектива позволяет судить о том, насколько мы хорошо работаем

сейчас и какой у нас есть потенциал, чтобы работать лучше в будущем.

## Талантливые и опытные

В целом мы считаем что ГК «РОСВОДОКАНАЛ» обладает хорошим кадровым потенциалом. У нас работает много талантливых и опытных людей. Это наша опора и сила.

Безусловно, в компании есть большие перспективы для развития наших сотрудников, в том числе руководителей.

К сожалению, советское, а позже и российское образование призвано обучать профессиональным навыкам. Менеджерские умения при этом отходят как бы на второй план. Поэтому потребность в развитии управленческих навыков руководителей – приоритетное направление кадровой политики компании.

## Слабые места

О многих болевых точках мы знали и ранее, но исследование выявило и новые вопросы.

Как выяснилось, не все представители руководящего звена понимают, чем можно мотивировать людей, как правильно «подтолкнуть» к развитию.

Можно упомянуть и проблемы, возникающие в проектном менеджменте. Не все понимают, как верно проложить путь от идеи до цели, какие ресурсы при этом нужно потратить.

Еще одно слабое место – командная работа. Хотелось бы, чтобы сотрудники Водоканалов понимали, что один в поле не воин, как важна поддержка, плечо друга и коллеги.

Очень хотелось бы, чтобы руководители умели самостоятельно вырабатывать современные актуальные и адекватные бизнесу решения, а не ждать команды сверху. Все менеджеры ГК «РОСВОДОКАНАЛ» должны быть открытыми ко всему новому, быть лидерами в изменениях.

## Как проходит оценка

Кадровый потенциал Водоканалов оценивали с двух сторон. «Аудит» проводили как руководители Водоканалов, так и работники управляющей компании. И итоговая оценка результатов проходила в коллегиальном формате. Это нужно для того, чтобы выработать единый подход всей группы компаний к ситуации.

Кадровый «аудит» проходил в форме неформального собеседования с людьми. Здесь важны описания основных жизненных событий, поворотные ситуации, интересы человека. Описание основных успехов и неудач может дать представление о том, к чему работник стремится, каковы его основные ресурсы, а в чем его возможности ограничены. Все это позволит спрогнозировать будущие достижения и устремления кандидата.

Подчеркиваю, что это не аттестация сотрудника, а разговор по душам. Нам необходимо понять человека, как он развивается, его проблемные зоны в работе.

Для помощи руководителю у нас есть опросник, который помогает оценить человека по управленческим компетенциям, по наличию потенциала с профессиональной точки зрения.

## «Золотой запас» и развитие сотрудников

Каждый руководитель хочет, чтобы в его компании работали как минимум хорошие, а желательно – лучшие сотрудники. Можно подбирать только лучших сотрудников (что звучит почти фантастично), а можно находить в своих рядах работников с высоким потенциалом и расширять до нужного уровня. Именно с этой целью создается кадровый резерв РОСВОДОКАНАЛА.

Кадровый резерв – это сотрудники, уровень выполнения про-

фессиональных задач и потенциал которых превышает требования, предъявляемые к работникам их должностей.

Также есть категория сотрудников, ценных для компании, которые замечательно выполняют работу в своей должности в данный момент. Их также необходимо выделять и дополнительно мотивировать. Они вполне могут стать руководителями новых проектов.

В планах ГК «РОСВОДОКАНАЛ» – мотивирование «золотого запаса». Мы, к примеру, планируем провести конференцию резервистов – покажем талантливую молодежь руководству группы.

Для повышения профессиональной квалификации необходим обмен опытом и практиками с коллегами в России и из-за рубежа. Сотрудники Водоканалов должны понимать, что происходит в отрасли, какие инновации внедряются. Это позволит нашим предприятиям найти лучшие профессиональные и технические решения, что, безусловно, положительно скажется на общем итоге нашей работы.

Необходимо удерживать «золотой запас» в компании и поддерживать идею преемственности.

На следующий год мы проведем новое исследование кадрового потенциала и посмотрим, уменьшилось ли количество проблемных зон. А за этот год мы, основываясь на полученные данные, будем корректировать наши проблемные зоны.

## Николай Несветайлов, генеральный директор ООО «Барнаульский водоканал»:

– Руководство компании должно иметь адекватное представление о том, каким кадровым ресурсом оно располагает, какие сильные и слабые стороны у подчиненных. Оценка позволила по-новому взглянуть на сотрудников, их возможности и вклад в работу команды.

## Дмитрий Капустин, генеральный директор ООО «Тверь Водоканал»:

– Метод оценки, предложенный управляющей компанией, позволил нам взглянуть на людей именно как на профессионалов. Мы смогли оценить каждого не только с точки зрения его соответствия работе, но и точки зрения носителя потенциала. Стало понятно, кто из сотрудников нуждается в получении дополнительных знаний, кто – в повышении уровня профессионального мастерства. Фактически для каждого мы начали формировать программу обучения, программу профессионального развития.

# Правила работы и жизни генеральных директоров

**Александр Ященко,**  
генеральный директор  
ООО «Краснодар Водоканал»  
Вступил в должность 04.03.2014



«Я всегда поощряю командную работу. Люди обязаны понимать стратегические цели и задачи и идти к ним сообща. Капитализация той компании выше, где сотрудники четко понимают, что они делают и для чего.

**МОЕ ГЛАВНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ДОСТИЖЕНИЕ**, наверное – это работа над созданием энергокомпании с нуля, которая впоследствии охватила порядка 45% рынка Краснодарского края. На старте в компании работало 12 человек, через пять лет штат увеличился до 5 тысяч сотрудников. Горжусь.

**ИЗ ТРЕХ СТИЛЕЙ УПРАВЛЕНИЯ:** авторитарного, демократического и либерального – мне импонирует последний. Определяются цели, ставятся задачи, и сотрудники сами выбирают оптимальный путь движения к результатам. **Я ВСЕГДА ПООЩРЯЮ** команд-

ную работу. Люди обязаны понимать стратегические цели и задачи и идти к ним сообща. Капитализация той компании выше, где сотрудники четко понимают, что они делают и для чего.

**У МЕНЯ ЕСТЬ РАЗРЕШЕНИЕ** на пилотирование самолетом. Могу управлять Cessna-152, 172, 182. Пару лет назад я получил удостоверение пилота. Мне нравится пилотировать самолеты, это мое хобби.

**ПОСЛЕ 10-го ПРЫЖКА С ПАРАШЮТОМ** я перестал считать прыжки. Занимаюсь искусством свободного полета – фрифлэйм. Сейчас, правда, на это нет времени. **Я ХОРОШО ЗНАЮ** Краснодарский край и сферу ЖКХ. **РЕШАЛ ПРОБЛЕМЫ** «Юг Водоканала», в состав которого входили водоканалы Новороссийска, Сочи, Троицкий групповой

водопровод и др. Вода подавалась по часам. После ряда технических мероприятий мы добились круглосуточной подачи воды.

**В ДЕТСТВЕ** было любимое занятие – сплав по рекам Катунь и Чуя. Да, мне нравятся горные реки.

**В СТУДЕНЧЕСТВЕ** проходил практику на водозаборе г. Барнаула.

**ВОДООБЕСПЕЧЕНИЕ – ЗАДАЧА НОМЕР ОДИН** для руководства города. Авария на энергосетях устраняется за 24 часа. Отсут-

ствие света беспокоит людей, но не так, как отсутствие воды. Устранения аварий на водных объектах – идут на минуты и часы. Вода – основа жизни. Без еды человек хоть плохо, но проживет 30-40 дней. Без воды 2-3 дня – и конец истории.

**ВОДОЕМ БЕЗ ДВИЖЕНИЯ** – это красиво, но немножечко скучно. Поэтому я – «горная река». Мне нравится двигаться, я не люблю стоять на месте. Люблю преодолевать препятствия.

**Александр Ященко родился 5 сентября 1973 года Барнауле.** Имеет 3 высших образования, является кандидатом экономических наук. По словам Александра Ященко, ООО «Краснодар Водоканал» сохранит все свои главные направления деятельности и будет продолжать уделять должное внимание развитию сетей и сооружений, модернизации и строительству новых производственных объектов, внедрению передовых технологий.



стр. 4

Как заслужить признание



стр. 5

Любовь – семья – работа



стр. 6

Студенты в лаборатории



## главная тема

## Модернизация – это экономия плюс надежность

**ЗАВЕРШИЛСЯ ЭТАП ОПЫТНОЙ ЭКСПЛУАТАЦИИ ПЕРЕОБОРУДОВАННЫХ КАНАЛИЗАЦИОННО-НАСОСНЫХ СТАНЦИЙ. РАБОТАЮЩИЕ В НОВОМ, АВТОМАТИЗИРОВАННОМ, РЕЖИМЕ МАЛЫЕ И СРЕДНИЕ СТАНЦИИ УЖЕ ПОКАЗАЛИ СВОЮ НАДЕЖНОСТЬ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ, ПРИТОМ, ЧТО ЗАТРАТЫ НА ИХ ПЕРЕОБОРУДОВАНИЕ БЫЛИ МИНИМАЛЬНЫМИ. А ИДЕЯ СОВМЕСТИТЬ ИМПОРТНЫЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ С РОССИЙСКИМИ НАСОСАМИ ПРИНАДЛЕЖИТ ГЛАВНОМУ ИНЖЕНЕРУ ВАСИЛИЮ ПЕТУХОВУ. В ИНТЕРВЬЮ НАШЕМУ ИЗДАНИЮ ОН РАССКАЗАЛ ОБ ЭТОЙ БОЛЬШОЙ РАБОТЕ «ТВЕРЬ ВОДОКАНАЛА»**

**Василий Борисович, какими были предпосылки к тому, чтобы началась эта работа?**  
**Почему возникла необходимость переоборудовать КНС?**

Давайте начнем с того, как устроена система канализации в Твери. Чаще всего канализация самотечная, но Тверь практически не имеет перепадов по высоте, и здесь используется типовая схемотехника для плоских городов. Стоки локально собираются на канализационной станции, потом перекачиваются на более высокую отметку до самотечной канализации и транспортируются дальше. В Твери всего 46 станций, это довольно много. По объему перекачиваемых стоков они делятся на три группы. Малые – от 500 кубометров в сутки, средние – 3000 кубометров и большие – 60000 кубометров. Еще в 80-х годах прошлого века для станций малой и средней производительности были разработаны типовые решения. Они предусматривали, что станции с двумя насосами, основным и резервным, должны работать в автоматическом режиме. Мы провели анализ, в результате которого выяснили, что оборудование ненадежно. Ненадежна электронная система управления, сами насосы зачастую не подходят для режима станции. Плюс к этому длинноволокнистые загрязнения в сетях, в результате насос не справляется и происходит затопление станции. Даже за время моей еще недолгой работы в «Тверь Водоканале» я участвовал в 3-4 аварийных работах. К слову, восстановление нормальной работы станции

занимает ни много ни мало от двух до пяти суток. Кроме того, почему-то в Твери сложилась такая практика, что на самой маленькой станции закреплен дежурный персонал. Причем присутствие дежурного никак не влияло на ситуацию. При этом двигателей катастрофически не хватает, потому что они сгорают, когда пытаются запуститься в воде, поскольку это двигатели в обычном исполнении, они не предназначены для погружной работы. В результате в год на ремонт двигателей для этих маленьких КНС уходило до полу-миллиона рублей – это много. Мы обсудили проблему с генеральным директором и нашли источник финансирования этих работ. На автоматизацию и повышение надежности малых станций было решено потратить 6,5 миллиона рублей.

**На что именно были потрачены эти деньги? Какой эффект от этих вложений получило само предприятие? Как это отразилось на качестве услуги по водоотведению для наших потребителей?**

Мы проработали варианты для 16 станций. Шесть обновили полностью, то есть теперь там два новых насоса и станция управления плюс система телеметрии (передачи данных), чтобы увязать информацию со станций управления на компьютере ЦДС. Причем поставщик оборудования отдал нам свой программный продукт практически бесплатно, мы потратились только на внедрение. На этом сэкономили больше 1 миллиона рублей.

То есть раньше на КНС был на-



Главный инженер Василий Петухов

сос и человек с сотовым телефоном в лучшем случае, при этом с нулевым результатом в случае аварийной ситуации. Теперь на шести станциях установлено насосное оборудование, которое не боится затопления, еще на десяти – станции управления с возможностью передачи данных. И за последний год ни одного случая, который бы привел к выходу оборудования из строя, не было. Энергопотребление по тем станциям, где установили насосы, упало в два раза.

Еще один из несомненных плюсов состоит в том, что типовая станция управления позволяет регулировать уровень откачки через контроллер управления, не регулируя в машинном зале, что называется, не пачкая руки. Контроллер – это разработка фирмы Siemens, а прошивка делается индивидуально под производителя насосов. Система связана с GSM-информатором, и на телефон ответственного и на модем центральной диспетчерской службы приходит сообщение о нештатной ситуации. Теперь мы раньше городских энергетиков узнаем о сбое в электроснабжении, сигнал об отключении наших КНС приходит моментально.

В целом это довольно бюджетное решение, большую часть этих денег мы потратили на сами насосы. Так, например, на КНС №12 были приобретены самые мощные насосы, комплект обошелся нам около 1 млн рублей, на других КНС маломощные насосы стоили по 250 тыс. рублей. Что

касается персонала, в результате этой работы высвободилось девять человек, их переместили на станции, где не хватало сотрудников, часть вакансий сократили.

Мы взяли стандартное решение, уже наработанное, то, которое себя уже оправдало: решение немецкой фирмы Wilo, где само оборудование завязано с блоком, который управляет и защищает это оборудование, это намного надежней. А кроме того, оно позволяет ввести телеметрию, то есть дистанционное наблюдение за состоянием станции. А на десяти станциях их интеллектуальную систему мы поставили на российские насосы.

Если говорить о потребителях, это безусловное повышение надежности водоотведения. Поскольку мы моментально получаем информацию об аварийной ситуации, можем быстро реагировать, тем самым сократить время до устранения аварии.

**Это ведь только определенный этап этой работы. Каким вам видится ее продолжение?**

Считая с прошлого года, мы в общей сложности переоборудовали 20 КНС, 14 из них только телеметрией и управлением, там, где российское оборудование подошло к режиму. По сути, тему малых КНС мы закрыли. А на более крупных канализационных станциях цена насосного оборудования в разы больше. Пока объем основных средств не позволяет нам произвести масштабное переоборудование. Но это вовсе не означает, что мы умыли руки и больше не делаем эту работу. Напротив, это как раз наша текущая работа, поскольку все имеющееся у нас оборудование постоянно требует обновления. Срок службы любого насоса 2-3 года, и если мы не будем их менять, мы просто «ввалимся» в аварийность.

**Работа эта была новой для наших сотрудников. На кого легла основная нагрузка? Как справились?**

Вообще, повышение эффективности любого предприятия происходит за счет оптимизации затрат на ресурсы, в нашем случае это электроэнергия, и на персонал. И если есть решения, которые позволяют заменить человека, а еще и сэкономить за счет того, что система управления выбирает энергоэффективный режим работы оборудования, это

Продолжение на стр. 2

## назначения



Евгений Лунгол назначен на должность начальника цеха транспортировки сточных вод и канализационно-насосных станций

Евгений Борисович пришел работать в ООО «Тверь Водоканал» в мае 2013 года, в июне возглавил Центральную диспетчерскую службу. Под его руководством работа службы была в значительной мере оптимизирована. До прихода на Водоканал Е. Лунгол руководил службой безопасности одного из крупных волгоградских предприятий, еще раньше работал в системе охраны железнодорожных перевозок.

Евгений Лунгол окончил экономический факультет Российского государственного университета путей сообщения. В ближайшее время планирует получить профильное высшее образование.



Ольга Вековешникова назначена на должность начальника центральной диспетчерской службы

Ольга Борисовна работает в ООО «Тверь Водоканал» с августа 2010 года. Ее стараниями на предприятии буквально с нуля создана информационно-справочная служба, за время руководства службой Ольга Борисовна подготовила более 20 операторов call-центра. До этого О. Вековешникова работала в компании МТС, туда она пришла рядовым оператором, а уже через год стала руководителем смены.

Ольга Вековешникова окончила исторический факультет Тверского государственного университета.



Владимир Магомалеев назначен на должность заместителя директора – руководителя дирекции по защите экономических интересов

Предыдущее место работы Владимира Сулеймановича – аппарат Уполномоченного по правам человека в Тверской области, там он занимал должность помощника Уполномоченного. До этого был советником главы города. А до этого 30 лет прослужил в органах Внутренних дел, военную карьеру закончил в звании полковника, последняя должность – заместитель начальника Управления МВД РФ по Тверской области. Имеет правительственные, ведомственные и областные награды, награжден также именным оружием.

Владимир Магомалеев окончил юридический факультет Тверского государственного университета.



Начальник отдела оптимизации режимов сетей и сооружений Виктор Макаренко

## НОВОСТИ КОРОТКО

**Определен состав бригад**, которые поедут на V конкурс профессионального мастерства. В этом году он пройдет 12-13 сентября в Омске. Антон Ефремов, Алексей Бровин, Николай Войнов и Игорь Улисов – наша бригада АВР по водопроводу. Михаил Панов, Евгений Королев, Станислав Синяков и Сергей Леонов – бригада АВР по канализации. В категории «молодой слесарь» наше предприятие будут представлять Александр Соколов и Алексей Воронцов. 12 сентября состоится теоретическая часть семинара, а 13-го – практическая. Водопроводной бригаде предстоит отремонтировать или заменить запорно-регулирующую арматуру и собрать узел в водопроводном колодце. Канализационной бригаде – набить полки в мокрых грунтах с использованием гидроизоляции пенопрон и отремонтировать трубопровод при переломе в растресканных соединениях с использованием уплотнений РУРС.

А молодым – одному собрать водоразборную колонку, другому – расстребный доуплотнитель.

Кадровая служба вместе с производственниками разработала программу подготовки нашей команды. Занятия начались в середине июля и продлятся до самого отъезда команды в Омск.

**Закончен эксперимент по выводу из эксплуатации скважины в поселке Литвинки.** Поселок снабжался водой из локальной скважины, не оборудованной станцией водоподготовки. Перед подачей в водопроводную сеть она смешивалась с водой Тверецкого водозаборного узла, но должного качества это не обеспечивало.

И жители давно жаловались: вода и мутная, и ржавая, и с неприятным привкусом и запахом. Скважину вывели из эксплуатации, начали питать поселок водой с Тверецкого водозабора, которая проходит многоступенчатую систему очистки и подготовки. Но жители снова были недовольны – на этот раз низким давлением. Между тем, цифровая гидравлическая модель Твери показывала, что все должно быть в порядке. В результате дообследования были выявлены нетрассированные, а где-то просто неработающие участки сети, требующие ремонта. Сеть восстановили, и давление нормализовалось. Параметры подачи воды в дома больше не вызывают нареканий жителей, а качество самой воды теперь существенно выше и соответствует всем нормативам.

**Заканчивается работа по созданию единого информационного пространства «Тверь Водоканала»,** которое объединит все основные объекты предприятия: водозаборы, очистные сооружения, управление и производственную базу. Уже сейчас большая часть сотрудников имеет возможность работать с общими ресурсами (документами, папками, почтой) независимо от собственного местоположения. Теперь сотрудники очистных сооружений и Медновского водозабора тоже получат возможность пользоваться каналами связи более высокой надежности. А кроме того, благодаря внедрению цифровой (IP) телефонии уже вскоре мы сможем позвонить и на Медновский водозабор по трехзначному номеру. В здании управления очистных сооружений такая работа идет полным ходом. Закуплено и установлено новое коммутационное оборудование, проложены беспроводные каналы связи. Это значит, в ближайшее время на всех объектах очистных сооружений появится интернет и Avaya. Следующий этап – установки мини-АТС и подключение к единой телефонной сети предприятия. Параллельно работа ведется на Медновском водозаборе. До сих пор там был только 3G-интернет, сейчас сотрудники IT-отдела предприятия нашли возможность получать сигнал по радиоканалу, а это совсем другое качество связи, недалеко и до IP-телефонии. Вся работа должна завершиться к сентябрю.

## Модернизация – это экономия плюс надежность



надо делать, хотя это и непросто. Как правило, такие серьезные работы делают ремонтные службы: механики и энергетики. Были сложности. Людям приходилось по ходу дела обучаться на основании инструкций по монтажу насосов, по наладке самих станций управления. Тем не менее службы вытянули, и механики, и энергетики. Фактически вся подго-

товка была наша, только монтаж осуществила сторонняя организация – поставщик оборудования. По подбору насосов больше всего поработал отдел оптимизации режимов сетей и оборудования. Им надо было проанализировать производительность и напор, посмотреть, как каждая станция нагружается в ночное и в дневное время. И исходя из этого выбрать

оптимальный насос: не избыточный по мощности и вместе с тем достаточный, чтобы покрыть возможные объемы прихода стоков с учетом того, что в условиях плоского города канализационные станции собирают еще и часть ливневых стоков.

Надо сказать, что современные индустриальные объекты уже оснащаются подобным оборудованием, я имею в виду погружные насосы, способные продолжать

работать в случае затопления.

Но в Твери такого еще не было. Поэтому вполне можно говорить о новом технологическом уровне работы Водоканала и о новом уровне надежности для потребителей. В ближайшее время мы планируем такую же работу на десяти повышательных насосных станциях. А вообще на предприятии существует план работ по переоснащению абсолютно всех КНС и ПНС «Тверь Водоканала».



## Как заслужить признание?

**Безусловно, непросто. Тем более если речь идет о признании профессиональных заслуг на самом высоком уровне. А нашим коллегам, Владимиру Богданову и Сергею Максимову, это удалось. Оба они удостоены почетных грамот Министерства регионального развития РФ.**



40 лет ведущий инженер отдела оптимизации режимов сетей и сооружений **Владимир Богданов** работает в отрасли, большую часть времени – на Водоканале, в 2006–2010 г. был техническим директором предприятия. В 1970-х он пускал в эксплуатацию скважины Тверецкого и Городского водозаборов, в 80-х участвовал в строи-

тельстве Медновского водозабора. В 2000-х под его руководством запущен регулируемый частотный преобразователь на станции второго подъема Тверецкого водозабора. По инициативе Владимира Богданова с 2008 года выявляются и отключаются от системы городского водоснабжения скважины с повышенным содержанием природных радионуклидов, а также устанавливаются локальные модульные станции водоподготовки на скважинах городского водозабора. Сейчас Владимир Богданов участвует в работе по обоснованию компенсационных мероприятий, в связи с прохождением проектируемой трассы Москва – Санкт-Петербург, по переоценке запасов подземных вод водозаборов Твери и перспективного Тминского водозабора. И это далеко не полный перечень заслуг нашего коллеги. Его многолетний добросовестный труд и успешное выполнение производственных заданий как раз и отмечены в министерской награде.



**Сергей Максимов** – электрогазосварщик цеха очистных сооружений. Без малого 20 лет работает он на предприятии. Среди коллег известен как грамотный специалист, Сергей Николаевич в совершенстве знает оборудование очистных сооружений, а сварочные работы высокой сложности он выполняет с юве-

лирной точностью. К решению поставленных задач подходит творчески, про него еще говорят «талантливый рационализатор». Он усовершенствовал работу сбрасывателя на механических решетках – они стали более тщательно очищаться; усовершенствовал конструкцию жироулавливающих карманов – улучшился сбор плавающих веществ в первичных отстойниках; смонтировал и сконструировал снегоочистители с бортиков отстойника – перестала образовываться наледь, это облегчило труд операторов. Изменения, внесенные им в конструкцию гидроэлеваторов, сделали их работу более эффективной. Достижения нашего коллеги имеют заслуженное признание, Сергей Максимов – обладатель благодарности и грамоты предприятия, Почетного диплома и премии губернатора Тверской области. Теперь и без того немалый список пополнила и министерская награда.

## Руководителей звеньев надо «подтянуть»

**В** 11.00 17 июня 2014 года в результате подтопления территории Тверецкого водозабора произошло крупное технологическое

нарушение на одном из объектов 222 «Тверь Водоканала». А именно – два насоса водозаборной скважины вышли из строя, в результате чего



было нарушено холодное водоснабжение 10 многоквартирных жилых домов в микрорайоне «Южный». Пять тысяч жителей, в числе которых две тысячи детей, остались без холодной воды. Такова легенда командно-штабной тренировки, которая прошла в июне на предприятии. – В ходе этой тренировки мы должны были проверить, насколько реалистичен разработанный у нас на предприятии план действий в случае чрезвычайной ситуации, – рассказывает помощник генерального директора по защите гостайны Тимур Холиков. – Кроме того, мы должны были выработать единый подход к действиям руководителей по управлению вверенными им силами и средствами.

Участники тренировки отработали тему оповещения членов штаба. Значительная роль в этом отводится диспетчерской службе «Тверь Водоканала». Предполагается, что сюда придет информация о ЧС, например от жителей города. В этом случае диспетчер должен будет оповестить ответственных сотрудников предприятия.



Это была первая тренировка, которую провел на «Тверь Водоканале» Тимур Холиков. Присутствовавший на мероприятии сотрудник городского управления по делам ГО и ЧС Виктор Буров дал им удовлетворительную оценку. Сам Тимур Холиков считает, что подготовку руководителей звеньев еще надо «подтянуть». Следующая тренировка состоится в четвертом квартале этого года.



#### 8 ИЮЛЯ – ВСЕРОССИЙСКИЙ ДЕНЬ СЕМЬИ, ЛЮБВИ И ВЕРНОСТИ

Идея праздника возникла несколько лет назад у жителей города Мурома Владимирской области, где покоятся мощи святых супружеских Петра и Февронии. Их брак многие века является образцом христианского супружества. Благоверный князь Петр был вторым сыном Муромского князя Юрия Владимировича. Он вступил на Муромский престол в 1203 году. За несколько лет до этого князь Петр заболел проказой, от которой никто не мог его излечить. В сонном видении князю было открыто, что его может исцелить дочь «древолазца» бортника, добывавшего дикий мед, Феврония, крестьянка деревни Ласковой в Рязанской земле. Дева Феврония была мудрой, ее слушались дикие животные, она знала свойства трав и умела лечить недуги, была красивой, благочестивой и доброй девушкой. Князь пообещал жениться на ней после исцеления. Святая Феврония исцелила князя, однако он не сдержал своего слова. Болезнь возобновилась, Феврония вновь вылечила его и вышла за него замуж. Когда он наследо-

вал княжение после брата, бояре не захотели иметь княгиню простого звания, заявив ему: «Или отпусти жену, или оставь Муром». Князь взял Февронию, сел с ней в лодку и отплыл по Оке. Они стали жить простыми людьми, радуясь тому, что вместе, и Бог помогал им. В Муроме же началась смута, многие пустились домогаться освободившегося престола, пошли убийства. Тогда опомнились бояре, собрали совет и решили звать князя Петра обратно. Князь и княгиня вернулись, и Феврония сумела заслужить любовь горожан. В преклонных летах, приняв монашеский постриг в разных монастырях с именами Давид и Евфросиния, они молили Бога, чтобы им умереть в один день, и завещали тела их положить в одном гробу, заранее приготовив гробницу из одного камня с тонкой перегородкой. Скончались они в один день и час – 8 июля [по новому стилю] 1228 года. Сочтя погребение в одном гробе несовместимым с монашеским званием, их тела положили в разных обители, но на следующий день они оказались вместе.

#### любовь – семья – работа

## Сергей Владимирович и Светлана Евгеньевна Барыбины



ОБЩИЙ СТАЖ РАБОТЫ НА ВОДОКАНАЛЕ 43 ГОДА

На будущий год чета Барыбиных отметит серебряную свадьбу. А познакомились они в 1987-м на свадьбе у брата Светланы. Романтический период был неторопливым, довольно долго – телефонным, а в 90 году Сергей и Светлана поженились. За год до этого мама Светланы, сама работавшая на Водоканале, позвала ухажера дочери и будущего зятя поработать на предприятие. Тогда в транспортный цех приходило много новых машин, нужны были водители. А после свадьбы на Водоканал пришла и Светлана, продолжив трудовую династию. Ведь кроме мамы на предприятии работали и папа, и бабушка с дедушкой. Сергей всю жизнь работает водителем, имеет репутацию «профи» как вождении, так и в техническом обслуживании машин, а Светлана была сначала табельщицей на Тверецком водозаборе, потом работала в бухгалтерии. Там как раз началась автоматизация, пригодилось ее математическое образование.

А позже ее навык обращения с компьютером оказался востребованным в кадровой службе предприятия. Светлана рассказывает, что дома они с мужем, конечно, делятся друг с другом новостями из работы. Но главное содержание,

смысла их жизни – это семья. Вдвоем с мужем они любят вечерами гулять с собакой, по настроению могут в лес съездить. Помогают определиться в жизни своей дочери, ей сейчас 21 год. Но само понятие семьи для Барыбина гораздо шире, чем он, она и ребенок. Они невероятно дружны с семьей брата Светланы и даже живут в одном доме, очень привязаны к представителям старшего поколения своей семьи. Светлана рассказывает, что мама и тетя – две сестры «не разлей вода». И вот эта потребность быть вместе передалась и их детям и внукам. Дочь Анна также знает, что семья, родня – это ее опора в жизни и что для того, чтобы так было, необходимо прилагать силы и поступаться собственным временем ради интересов семьи и своих семейных обязанностей. Еще один показатель крепости отношений в этой семье то, что даже дом мужчины построили один на всех.

## Вячеслав Николаевич и Любовь Витальевна Рассадины



ОБЩИЙ СТАЖ РАБОТЫ НА ВОДОКАНАЛЕ 66 ЛЕТ

Она – говорунья и певунья. Он – спокойный и молчаливый. Так и живут вместе на контрасте, благодарные друг другу каждый за свое. Она его благодарит за то, что в свои тридцать с приличным хвостиком обрела наконец семью и ребенка, он ее – за то, что помогла преодолеть отравлявшую жизнь слабость. А встретились они на Водоканале. Когда Любовь пришла в диспетчерскую службу, Вячеслав уже лет 10 работал слесарем. И прошло еще лет 10, прежде чем он разглядел в ней именно ту, которая ему была нужна. Он пошел ее провожать после мероприятия, посвященного дню коммунального хозяйства, так и завязались отношения. А поженились уже после того, как родилась дочка Настя. Свадьбу гуляли в столовой Водоканала, руководство даже дало ссуду – работники-то оба хорошие.

«Вся жизнь в Водоканале, – говорит сейчас Любовь Витальевна. – Но это непросто, потому что мне всегда было важно, что люди, наши коллеги, говорят о моем муже. Надо было научиться разделять семью и работу». Семья, дети, родители – это главное, считают Рассадины. Их общей дочери Насте всего 19, она еще учится в медакадемии. А вот благодаря дочери Вячеслава Николаевича от первого брака он уже четырежды дед. К слову, между собой дочки дружны и отлично ладят. Так что можно сказать, что у Рассадиних большая семья. Раньше Любовь Витальевна пела в тверском Казачьем хоре, теперь – когда встречается с близкой подругой, а иногда просто сидит утром на крылечко на даче и тихонечко запоет. Хорошая семья – чем не повод для душевной песни!

## Андрей Валерьевич и Наталья Николаевна Дроздовы



ОБЩИЙ СТАЖ РАБОТЫ НА ВОДОКАНАЛЕ 43 ГОДА

Наша встреча была случайной, – вспоминает Наталья Николаевна. Но оказалось, что она определила судьбу – довольно быстро Андрей и Наталья поняли, что будут семье. В этом году их совместной жизни 24 года. Сыну Александру 23 года, он – студент Тверской медакадемии, будущий педиатр. Так сложилось, что для Андрея и Натальи понятия

«семья» и «рабоча» тесно связаны. Мама Натальи, Людмила Николаевна Семенова, проработала в «Водоканале» 44 года с 1958 по 2002, она руководила участком и награждена за свой труд Отденом Трудовой Славы III степени. Отец, Семенов Николай Васильевич, тоже отдал предприятию 20 трудовых лет. Поэтому приход на предприятие сначала Ан-

## любовь – семья – работа

# Николай Алексеевич и Лариса Борисовна Ребезовы

общий стаж работы на водоканале 13 лет



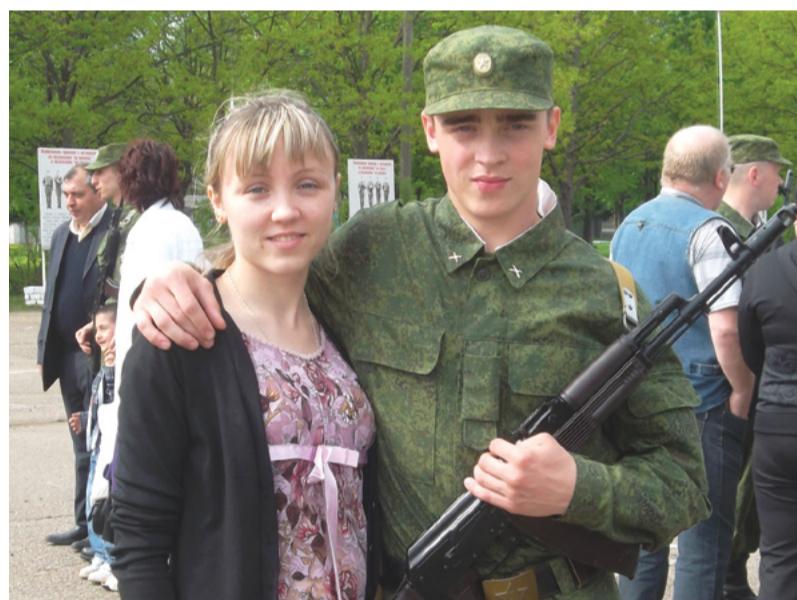
МИША С РОДИТЕЛЯМИ

Юная Лариса только смеялась, когда ее муж говорил, что у них будет 12 детей, но уж точно не меньше четырех. На деле их получилось шестеро. История появления на свет половины из них удивительна, начать с того, что старшие – двойняшки, незапланированно был зачат долгожданный после трех дочерей мальчик. Вообще получается, что когда супруги задумывались о пополнении семейства, рождались девочки. А мальчиками, видимо, Господь Бог одаривал пару по своему усмотрению.

Начинающий ухаживать за Ларисой робкий юноша на первое свидание позвал для храбрости своего друга Николая. Тот посмотрел на нее и сказал товарищу: «Не обижайся, но девушку не отдам». Через полгода ребята поженились, ей не было и 19, ему – 23, она училась на филолога в университете, он тогда работал фрезеровщиком на экскаваторном заводе. Совсем еще молодые, они уверенно и целенаправленно пошли к своей большой семье. Заняв деньги, купили дом. Три года отдавали долг, сами проводили газ, отопление, в общем, создавали хозяйство. Потом, в го-

лодные годы, держали коров, свиней, овец, гусей, кроликов. Без этого было бы просто не прокормиться.

Еще в самом начале их совместной жизни Николай говорил, что один ребенок – это не семья. Впервые, он – эгоист, во вторых, не дай Бог с ним что-нибудь случится, в-третьих, родители уйдут –



МИША И МАША

он останется один на белом свете, без поддержки близкого человека. И первая же беременность пополнила семью на двоих человек, в этом году старшим, Маше и Наташе, исполнилось по 26 лет. Потом были еще Катя и Миша, а после девятилетнего перерыва появился Егор. Он очень тянулся к старшим брату и сестрам, хотел быть как они, рано стал самостоятельным, в два года уже ловко управлялся с инструментом, а вот с ровесниками дело не ладилось. Психолог посоветовал Ребезовым... завести еще одного ребенка, чтобы Егору было где проявить свою «взрослость», было о ком заботится. Так появилась Настя, ей нынче 11 лет.

– Папа у нас главнокомандующий, – говорит Лариса. Николай всегда считал, что именно на мужчине ответственность и за благосостояние, и за нравственный образ семьи, ведь женщина слабая, ей надо помогать. Он и сыновьям своим это внушил. Поэтому когда у старших детей возникают какие-то проблемы, к маме они идут за состраданием и моральной под-



ЕГОР И НАСТЯ



ЕКАТЕРИНА

держкой, а к папе – чтобы дал совет, разложил все по полочкам. Стараниями Николая, а кроме основной работы он всегда искал дополнительный источник дохода, все старшие дети имеют крышу над головой: у кого комната в общежитии, а у кого и полдома. Это, кстати, зависело и от собственного вклада каждого из детей – такая вот педагогика. А для младших планируется рядом с родительским построить еще дом с двумя отдельными входами для каждого.

Николай и Лариса уверены, что им повезло друг с другом. Николай повторяет, что сделал правильный выбор: в доме прекрасная хозяйка, всегда порядок, а главное, есть уверенность, что тебя ждут. «Ощущение ожидания – это не просто слова, – говорит Лариса, – это атмосфера, которую надо создавать». Когда дети были маленькими, она говорила им: «Выглядите в окно, посмотрите, не идет ли папа», и, когда он возвращался, его уже действительно с нетерпением ждали. Лариса говорит, что за эти годы они с мужем проросли друг в друга настолько, что и сама она за несколько минут до его прихода домой чувствует, что он возвращается.

Сменяя друг друга, Николай и Лариса оба работают на Водоканале машинистами насосных установок на одной станции недалеко от их дома. Он – уже больше десяти лет, она – около трех. Дети подросли, требуют не так много внимания, а для общения друг с другом времени хватает. Старший сын Михаил уже женился и подарил Ребезовым первую внуку. А вот старшим дочерям достойные стать мужьями еще не встретились – слишком высокую планку задал отец.

Сегодня Николай и Лариса уверены – если с самого начала представления о семье у будущих супругов не сходятся, то и начинать нечего. Потому что семья – это главное.

## Есть на что посмотреть: студенты политеха побывали в лаборатории Водоканала



**У** «Тверь Водоканала» две исследовательские площадки. Одна – лаборатория питьевой воды – располагается на Тверецком водозаборе, другая – лаборатория сточных вод – на очистных сооружениях в Больших Перемерках. Чтобы совместить необходимое со зрелищным, будущие химики и метрологи выбрали очистные сооружения. И все же главный объект их интереса – сама лаборатория.

Здесь выполняются химические анализы качества сточных и природных вод и радиологические испытания проб всех типов вод. За последние два года лаборатория укомплектована самым современным оборудованием. Например, спектрометр «Юнико-2800» определяет содержание загрязняющих веществ в протоках сточных вод методом фотометрии. Он имеет очень широкий диапазон для исследования, при этом благодаря интеллектуальной начинке самостоятельно оценивает приемлемость полученных результатов. А вот дорогостоящая лабораторная микроволновая система, в действительности очень похожая на большую бытовую микроволновку, используется для подготовки проб к анализу.



После ремонта в помещениях лаборатории установили пять суперсовременных вытяжных шкафов со встроенными керамическими плитами каждый стоимостью 250 тысяч рублей. Это оборудование, внутри которого пробы подвергаются нагреванию, выпариванию и другим процедурам. Благодаря тройной системе вытяжки обеспечивается безопасность и комфорт персонала.

Самое дорогое приобретение для лаборатории – единственный в настоящее время в Твери гамма-спектрометр с полупроводниковым детектором на основе особо чистого герmania американского производства стоимостью 4,5 миллиона

рублей. Он обладает высочайшей чувствительностью и точностью при определении радиологических показателей качества анализируемых проб. Ведь, как известно, тверская вода содержит природные радионуклиды, и «Тверь Водоканал» самым тщательным образом следит за качеством воды с точки зрения ее радиационной безопасности.

В прошлом году лаборатория «Тверь Водоканала» прошла аккредитацию в Федеральной службе по аккредитации. В процессе оценки эксперты этого уполномоченного органа не сделали ни одного замечания. Кроме того, лаборатория «Тверь Водоканала» несколько раз в год участвует во всероссийских межлабораторных исследованиях. Специалисты должны исследовать зашифрованные образцы. Если результаты верные – лаборатория получает свидетельство, которое является подтверждением уровня ее компетенции.

Об этом и многом другом студентам рассказала руководитель лаборатории «Тверь Водоканала» Алла Пашкова. После экскурсии многие студенты попросились на практику.

**Сергей Журавлев,**

генеральный директор  
ООО «РВК-Воронеж»  
Вступил в должность 01.02.2014 г.

**«Работа и философские книги** лучший рецепт преодоления личных кризисов. Если же сложная ситуация возникает на работе, надо самому ехать и разбираться с проблемами, ставить четкие задачи, контролировать их выполнение».

**ВОДА – ОПРЕДЕЛЯЮЩИЙ МОМЕНТ** в моей жизни. Рыбачил с 6 лет, плавал на катамаранах, лодках. Если вспоминаю детство, то вспоминаю реку.

**УРАВНОВЕШЕННОСТЬ, ПРАГМАТИЧНОСТЬ, КОМПЕТЕНТНОСТЬ.** Если люди в команде обладают такими качествами – это идеальная команда. Уверен, что только сообща можно решить сложные задачи.



**Сергей Журавлев** родился 15 августа 1980 года в Омске. Имеет диплом Академии народного хозяйства при Правительстве РФ. Занимал руководящие должности, в том числе с ноября 2010 года по 31 января 2014 год Сергей Александрович возглавлял ООО «Оренбург Водоканал». По словам Сергея Журавлева, ООО «РВК-ВОРОНЕЖ» претендует на лидирующие позиции в ГК «РОСВОДОКАНАЛ» среди водоканалов, а также в разработке и реализации инвестиционных проектов, направленных на модернизацию инфраструктуры города.

**Мугаммир Галиуллин,**

генеральный директор  
ООО «Тюмень Водоканал»  
Вступил в должность 14.04.2014 г.

«В сотрудниках я ценю профессиональные и личностные качества. Мне нравятся в людях порядочность, обязательность. По душе не те сотрудники, которые готовы сутками работать молча, а люди, которые знают свое дело, своевременно его делают».

**Я РАБОТАЛ** во всех нефтегазоносных провинциях России, в том числе руководил проектом запуска одного из крупнейших месторождений нефти в Восточной Сибири – Верхнечонского в Иркутской области. Годовая добыча на этом месторождении доходит до 8 млн тонн в год. Для новых месторождений это очень хорошие показатели. Перед тем как сменить сферу деятельности, руководил «Самотлорнефтегазом»,

**13 РАЗ В ЖИЗНИ ПЕРЕЕЗЖАЕТ СРЕДНИЙ АМЕРИКАНЕЦ.** Моя семья пока не достигла этой цифры, но переезжаем мы много и легко. Мои близкие меня в этом, и не только в этом, поддерживают. Переезды расширяют круг общения. Благодаря этому в жизни появляются

новые интересы. А дочку в переездах привлекают новые впечатления, знакомства и друзья.

**МОЯ ДОЧЬ УЖЕ СЕМЬ ЛЕТ** радует своих родителей. В сентябре в Воронеже пойдет в первый класс. Главное для малышей – чтобы учебное заведение было рядом с домом, а учительница начальных классов – доброй.

**РАБОТА И ФИЛОСОФСКИЕ КНИГИ** – лучший рецепт преодоления личных кризисов. Если же сложная ситуация воз-

никает на работе, надо самому ехать и разбираться с проблемами, ставить четкие задачи, контролировать их выполнение.

**В ДЕТСТВЕ** через дорогу от дома находился резервуар с чистой водой. В те времена никто не заботился об экологии, как сейчас.

**СЕГОДНЯ** в Воронеже качество воды, подаваемой населению правобережной части города, на 100% соответствует требованиям СанПиН, а в систему очистки стоков внедряется

метод нитро-денитрификации.

**В ЭТОМ МЕСЯЦЕ К НАМ ПРИЕЗЖАЛ МИНИСТР СТРОИТЕЛЬСТВА И ЖКХ РФ** Михаил Мень. Вместе с губернатором Воронежской области Алексеем Гордеевым он посетил площадку водоизмещной станции Воронежского водоканала, министр отметил важность и перспективность нашей работы. Михаил Александрович поддержал предложенную нами стратегию развития водоснабжения Воронежа.

**НА ГОЛОВУ ВЫШЕ** многих водоканалов оказался водоканал в Оренбурге, мое предыдущее место работы. Помимо производственных достижений, у нас есть успехи в строительстве: мы построили прекрасный полигон, кафе-столовую, фитнес-центр. Реализовали успешную автотранспортную стратегию. Есть чем гордиться.

**ЕСЛИ Я «ВОДОЕМ», ТО «РЕКА».** Река – стихия, которая всегда стремится к цели. Движение – это жизнь.

**Михаил Иванов,**

генеральный директор  
ООО «Оренбург Водоканал»  
Вступил в должность 01.02.2014 г.

«Сотрудник Водоканала – это человек, понимающий технологию. Водоснабжение и водоотведение находится на стыке сразу нескольких наук».

**ДЛЯ МЕНЯ ЧЕСТЬ** возглавить одно из лучших предприятий Оренбурга и области – «Оренбург Водоканал».

**НА ТЕРРИТОРИИ ОРЕНБУРГСКОЙ ОБЛАСТИ** есть объекты, в строительстве которых я принимал участие. Иногда едешь по дороге и смотришь – стоит линия электропередачи. Строили своими руками. Радуешься.

**ГОРЖУСЬ СВОЕЙ СЕМЬЕЙ**, своими детьми. У меня две дочки. Старшая работает в «Оренбургэнерго». Младшая, отличница и умница, закончила 9 класс. Хочет поступать в Университет нефти и газа. Наверное, потому что Оренбург – столица газовой промышленности, отсюда вышел первый



«газовый министр» Черномырдин. Конечно, немного обидно – дети видят: кругом газовики, поэтому их манит газовый вуз. Но я хочу, чтобы дочь пошла в энергетику или в профильный институт по специальности «водоснабжение и водоотведение».

**НАША «ВОДНАЯ ОТРАСЛЬ» – СЛОЖНАЯ.** Обывателю кажется, что вода, стоки – это что-то само собой разумеющееся. Что все это приходит в дома как

бы само, без всякой технологии. На самом деле это живой механизм и очень сложный.

**СОТРУДНИК ВОДОКАНАЛА** – это умный человек, хорошо понимающий технологию. Водоснабжение и водоотведение находится на стыке сразу нескольких наук.

**РУКОВОДИТЬ ВОДОКАНАЛОМ** – нервное дело. Зачастую горожане ситуацию видят по-своему. Скажем, есть сети, которые находятся у нас на балансе, а есть сети, которые находятся в руках частников. И если вдруг случается какая-то авария, то жители не разбираются, кому надо звонить, ведь их не интересует балансовая принадлежность. Горожане знают, что есть в городе специализированное предприятие ООО «Оренбург Водоканал». Они говорят: «Вот тут утечка, а вы не разбираетесь!» Мы отвечаем, что готовы вывести своих людей на объект, но за определенные деньги. Люди начинают возмущаться: «Мы же платим за воду, канализацию!» Начинается шум до небес, с привлечением СМИ. Получается так, что нас делают виноватыми в том, за

что мы ответственность не несем.

**Я НЕ БЫЛ**, честно говоря, в спортзале с февраля, как пришел в Водоканал. Некогда. Но думаю, что наверстаю.

**СЛОЖНУЮ СИТУАЦИЮ** нельзя откладывать в долгий ящик.

**«ШАШКИ НА ГОЛО»** – не мой метод. С противоположной стороны надо договариваться.

**ВОДА – ЭТО СТРАТЕГИЧЕСКИЙ РЕСУРС.** За нее в ближайшем будущем развернется нешуточная борьба. Скоро воду предстоит защищать, не хоте-

лось бы так говорить, но, возможно, и с оружием в руках.

**ЗАЩИТА ВОДНЫХ РЕСУРСОВ** – задача любого сотрудника Водоканала. Ресурс должен быть безопасным для потребления.

**ВОДА МНЕ НРАВИТСЯ.** Я вырос в Оренбурге, где две речки. В летние каникулы мы все дни пропадали у воды. Я плаваю очень хорошо.

**КОГДА Я СМОТРЮ НА ВОДУ**, я становлюсь философом.

**ЕСЛИ Я «ВОДОЕМ», то я – «озеро».** Такое, как Байкал.

**Михаил Иванов** родился 26 октября 1961 года в Оренбурге. В резюме красный диплом Оренбургского политеха и диплом MBA в области стратегического и инновационного менеджмента.

По словам Михаила Иванова, ООО «Оренбург Водоканал» – современное, динамично развивающееся предприятие. Михаил Иванов заверил, что будет относиться к коллективу Водоканала бережно и постараётся сделать так, чтобы работа на предприятии приносила моральное и материальное удовлетворение. В планах на ближайший год – строительство Южно-Уральского водозабора, реконструкция очистных сооружений, обеспечение прилегающих к Оренбургу поселков водой и расширение клиентской базы.

**Вадим Огарь, заместитель генерального директора по безопасности ООО УК «РОСВОДОКАНАЛ»:**

# «Нам важен каждый звонок»

**В**середине июня в РОСВОДОКАНАЛЕ заработала горячая линия безопасности. Теперь не только сотрудники компании, но и работники организаций-подрядчиков, а также любые граждане по телефону или электронной почте могут сообщать службе безопасности управляющей компании о любых злоупотреблениях и связанных с ними лицах. Конфиденциальность гарантирована. Уже принято порядка 15 обращений, идут проверки.

Устройство горячей линии, призванной бороться с мошенничеством, хищениями, коррупцией и нарушением законодательства, – дело непростое. Нужно защитить информатора от возможной мести, с одной стороны, и менеджмент от ложных обвинений – с другой.

О том, как это удается сделать на нашем предприятии, рассказал Вадим Огарь, заместитель генерального директора по безопасности ООО УК «РОСВОДОКАНАЛ».

#### – Зачем компании нужна горячая линия безопасности?

– Безусловный приоритет ГК «РОСВОДОКАНАЛ» – повышение прозрачности бизнеса, защита интересов акционеров, партнеров и сотрудников от угроз, связанных с воровством и коррупцией.

Для достижения этих целей мы используем все возможности. В их числе – горячая линия. И надо сказать, это очень эффективный канал противодействия различным формам противоправных действий.

Цель горячей линии – предоставить возможность любому человеку сообщить о нарушениях в компании. Это позволит предприятию выявлять незаконные действия на ранней стадии, снизить их негативные последствия.

Благодаря горячей линии люди могут обратиться не только к региональным руководителям Водоканалов, не только в региональные службы безопасности, но и выйти на головную компанию. До сих пор такого канала – вертикального с самого верха до низа – у нас не было.

Ранее служба безопасности выуживала информацию из call-центров. Но оттуда почти ничего не получали. Поэтому и решили открыть конфиденциальную горячую линию безопасности.

#### – Сколько сообщений уже поступило на горячую линию безопасности?

– За полторы недели – пятнадцать обращений. В основном идет информация с производства. Есть несколько интересных сообщений от подрядчиков.

#### – Когда сотруднику стоит звонить и писать, а когда не стоит тратить свое время и время коллег?

– ГК «РОСВОДОКАНАЛ» декларирует «нулевую терпимость» (нетерпимость) к мошенничествам, хищениям и коррупции. Напомню, что в «Корпоративной этике» РОСВОДОКАНАЛА сказано: «Мы за прозрачность всех внутренних процессов и у становление атмосферы доверия».

На горячую линию безопасности стоит сообщать о фактах мошенничества, получения взяток и откатов. Не нужно оставлять без внимания нарушения при проведении закупочных процедур, техники безопасности на производстве, злоупотреблении служебным положением, действиях, причиняющих вред репутации компании. И стоит помнить – для нас пустяков нет.

#### – То есть обращаться надо по любому поводу? Увидел, что коллега положил пачку бумаги для принтера в сумку – спеши звонить?

– Да. Нам важен любой звонок. Если человек не нашел возможности решить какую-то проблему у себя в регионе, то ему дается дополнительная возможность избавиться от своих требований, реализовать свой потенциал, как честного и бдительного человека посредством горячей линии безопасности.

– Может, сотрудник в регионе не обращается потому, что боится огласки? Ведь на горячей линии можно выступить анонимно.

– Условия анонимности предусматриваются, да. Если человек не хочет, он может не представляться или выступить под псевдонимом. Но в любом случае, информация о человеке, который обратился на горячую линию, не выйдет за стены кабинетов службы безопасности.

Честно говоря, нам бы, конечно, хотелось, чтобы для формирования внутрикорпоративной культуры люди открыто говорили о своих тревогах, подозрениях, о вещах, которые они считают неправильными.

#### – Если человек все же представился, то конфиденциальность гарантируется на 100%?

– Конечно. Не в наших интересах «трепать» доброе имя человека и вовлекать его в какие-то «разборки». Если нарушение налицо, информатор горячей линии не является клеветником и злопыхателем, то мы к такому человеку очень и очень бережно относимся. Ведь он понимает, что воровать у компании – это, как воровать у себя.

Так что имя информатора для всех останется в секрете и ситуация для него не повлечет за собой негативных последствий.

## ИССЛЕДОВАНИЕ БЕЗОПАСНОСТИ БИЗНЕСА В РОССИЙСКИХ КОМПАНИЯХ, ПРОВЕДЕНОЕ РОССИЙСКИМ ОТДЕЛЕНИЕМ АССОЦИАЦИИ СЕРТИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО БОРЬБЕ С МОШЕННИЧЕСТВОМ, ПОКАЗАЛО, ЧТО ПОТЕРИ ОТ ХИЩЕНИЙ И МОШЕННИЧЕСТВА СОСТАВЛЯЮТ ЗО КОПЕЕК С КАЖДОГО РУБЛЯ.

#### – Как происходит расследование?

– Существует несколько вариантов обращений на горячую линию. Это может быть обращение по телефону, записанное, условно говоря, на магнитофон. Либо это детальный разговор с нашим сотрудником, в ходе которого выясняются подробности, существенные для оценки события. Не исключаются повторные разговоры с источником информации для уточнения обстоятельств происшествия. Если, конечно, человек не возражает.

Повторюсь еще раз, все общениеносит конфиденциальный характер и не выходит за рамки диалога между одним из руководителей подразделения корпоративной службы безопасности, в надежности и компетентности которого я абсолютно уверен, и автором обращения.

Нас интересуют прежде всего совпадения фактических обстоятельств. В ходе разговора мы обращаем внимание на ключевые вещи: место, время, круг лиц. Ведь может сложиться так, что люди, которые фигурируют в ситуации, вообще не имеют никакого отношения к инциденту. И тогда имеет место оговор, который мы, разумеется, не допустим.

Потом сотрудники службы безопасности изучают мотивацию потенциального мошенника, пытаясь понять, есть ли у него корыстный умысел, личная заинтересованность.

То есть обращение – это только начало расследования. Проводится предварительная проверка, устанавливаются обстоятельства инцидента. Если предварительная проверка подтверждает сам факт, мы продолжаем официальное расследование. Сроки расследования оперативны и скрыты и составляют, как правило, 10 дней.

Повторяю, прежде чем задавать вопросы работнику, на которого указывается в сообщении, мы должны убедиться в том, что событие действительно имело место. Компания ратует за принятие объективных, справедливых мер в отношении нарушите-

лей. А также выступает за исправление рабочих процессов, которые сделали возможным нарушение. Например, могут быть внесены изменения в регламент, установлены дополнительные контроли.

#### – Рассматривается ли вопрос премирования людей за бдительность и честность?

– В будущем мы рассматриваем такую возможность – премировать тех, кто раскрыл крупные коррупционные схемы и помог компании сохранить сотни тысяч рублей.

Хочу сказать, что борьба с мошенничеством и коррупцией – это работа не только службы безопасности. Это задача всех сотрудников. Оценка результатов работы всех сотрудников компании, размер их материального вознаграждения напрямую зависит от полученной прибыли и предотвращенных убытков, в том числе убытков от воровства и коррупции. И в войне с коррупцией без опоры на честных и активных людей не победить.

#### – Какие планы по развитию горячей линии безопасности?

– Мы начинаем массированную рекламу горячей линии безопасности через пресс-службы в регионах. Размещаем информацию на объектах, в региональных СМИ, интернет-порталах. Контакты горячей линии теперь указываются и в тендernой документации. Если подрядчик видит, что его пытаются «надуть»,

вынудить дать ткат, он будет понимать, куда обратиться за помощью.

Горячая линия – это не инструмент хирурга: раз, и «отрезал» мошенника от честных людей. Понимаете, нередко у людей возникают потребность в получении дополнительной информации, желание посетовать на недостаточный контроль или высказать критику организации рабочего процесса.

Сам я недавно пытался дозвониться до одного банка, чтобы разобраться в конфликтной ситуации.

Однако поговорить с сотрудником банка мне не удалось. Механический голос предлагал выбрать интересующую меня опцию путем нажатия клавиш. Но на мой вопрос не было «кнопки»! Я просто хотел поговорить с нормальным человеком, который рассказал бы мне, что происходит, подсказал бы, что делать.

Я рад, что в РОСВОДОКАНАЛЕ появилась еще одна возможность, чтобы выслушать человека, поговорить с ним по душам. Это большой плюс. По телефону: 8 (800) 250-17-47 у нас ответит человек, а не робот. Если позвонивший оставит свои данные, ему перезвонят. Звонить можно в любое время. Звонок бесплатный из любого региона.

Все электронные сообщения по адресу: etika@rosvodokanal.ru также не останутся без внимания. Гарантируем.

## ГОРЯЧАЯ ЛИНИЯ БЕЗОПАСНОСТИ



РОСВОДОКАНАЛ

Если Вам стало известно о фактах хищений, злоупотреблений или иных нарушениях

**Звоните: 8 (800) 250-17-47 (бесплатно)**

**Пишите: etika@rosvodokanal.ru**



КОНФИДЕНЦИАЛЬНОСТЬ ГАРАНТИРУЕТСЯ