



WWW.TEPLOENERGO-NN.RU

ГАЗЕТА АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА «ТЕПЛОЭНЕРГО»

ТЁПЛЫЕ

ВЕСТИ

Июнь
2018 года
№ 2 (90)

16+

ИЗДАЕТСЯ С ДЕКАБРЯ 2003 ГОДА

ГЛАВНЫЕ ПО ЦЕХАМ



Беседуем с руководителями новых подразделений

стр.

3

ТЕХНИЧЕСКАЯ СТРУКТУРА



Изучаем изменения в техническом блоке

стр.

4

УНИКАЛЬНОЕ «МЕСТО»



Как фестиваль уличного искусства украсил здания Теплоэнерго

стр.

7

ВСТРЕТИЛИ ЛЕТО В «РЕКЕ ЧАЕК»



Фотоотчет о поездке

стр.

8



Открываем новые горизонты



Каких изменений ждать работникам технического блока, читайте в интервью генерального директора Александра Котельникова..... [стр. 2](#)

Газета «Теплые вести» зарегистрирована управлением Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций по Нижегородской области. Свидетельство о регистрации СМИ ПИ № ТУ 52-0498 от 27 июля 2011 года.

Учредитель: АО «Теплоэнерго». Адрес редакции: 603086, Н.Новгород, бульвар Мира, д. 14. Телефон редакции: 299-93-65. E-mail: office@teploenergo-nn.ru Главный редактор — М. С. Огнева.

Отпечатано в типографии ООО «Автохтон»: Нижний Новгород, ул. Яблоневая, д. 18к. Подписано в печать по графику (и фактически) в 18.00 18.06.2018. Тираж 1500 экз. Дата выхода в свет 21.06.2018. Категория информационной продукции «16+»

Газета подготовлена к печати Издатель: АО «Теплоэнерго» Нижний Новгород, бульвар Мира, 14. Тел.: (831) 299-93-40, 299-93-69. Распространяется бесплатно.

 **ТЕПЛОЭНЕРГО**
НИЖНИЙ НОВГОРОД

E-mail: office@teploenergo-nn.ru
www.teploenergo-nn.ru

НОВОСТИ

ТЕПЛОЭНЕРГО СТАЛО АО

С 29 мая 2018 года наша компания изменила наименование. Теперь в официальных документах вместо «Открытое акционерное общество «Теплоэнерго» необходимо указывать «Акционерное общество «Теплоэнерго». Это изменение вызвано необходимостью привести в соответствие тип акционерного общества требованиям федерального законодательства (федеральный закон № 99-ФЗ «О внесении изменений в главу 4 части первой Гражданского кодекса Российской Федерации и о признании утратившими силу отдельных положений законодательных актов Российской Федерации»).

«Изменение типа акционерного Общества — чисто техническое, ни на внутренней, ни на внешней деятельности компании смена наименования никак не отразится. В трудовом договоре сотрудников изменится только наименование общества», — подчеркнул генеральный директор АО «Теплоэнерго» Александр Котельников.

Обращаем ваше внимание, что в связи с утверждением нового корпоративного стиля с 2016 года все официальные бланки предприятия были изменены. В действующем логотипе компании отсутствует упоминание типа акционерного общества. Таким образом, существующие бланки документов являются действующими и не требуют замены. Руководство по применению корпоративного стиля вы можете посмотреть на внутрикорпоративном портале в разделе «Общие документы»/ «Шаблоны и бланки». Сверьте используемые вами при работе шаблоны с размещенными на корпоративном портале. При необходимости замените ваши шаблоны новыми (если в ваших бланках старый логотип с указанием типа акционерного общества — ОАО «Теплоэнерго»).



СОВЕТ С ОБЩЕСТВЕННИКАМИ

В новый состав совета директоров АО «Теплоэнерго» помимо работников администрации города и членов депутатского корпуса вошли четыре представителя ведущих региональных вузов, члены общественной палаты Нижнего Новгорода и Общероссийского народного фронта. Количество членов совета будет увеличено с 8 до 12 участников. Такое решение утвердили на очередном заседании совета директоров 24 мая 2018 года.

«Совет директоров в новом составе получит хороший импульс для дальнейшей работы: у нас есть представители ведущих профильных вузов, которые смогут подсказать нестандартные подходы и решения. Наличие в составе совета представителей администрации города позволит более оперативно решать насущные вопросы — от реализации концессионных соглашений до корректировки инвестиционных программ предприятия. А представители общественных организаций в нужный момент смогут обратить внимание на самые актуальные вопросы, которые волнуют жителей, и со своей стороны, будут давать более подробную и точную информацию о деятельности Теплоэнерго своим коллегам и нижегородцам», — подчеркнул генеральный директор АО «Теплоэнерго» Александр Котельников.



Цеховая структура

Как добиться повышения производительности труда, сохраняя численность коллектива и улучшая при этом условия работы?

Уже с июля этого года самый многочисленный — технический блок — перейдет на новые принципы работы. Каких изменений ждать и что они принесут работникам и самому предприятию?

На эти и другие вопросы «Теплым вестям» отвечает генеральный директор АО «Теплоэнерго» Александр Котельников.

Многих интересует, зачем менять существующий порядок?

Александр Котельников: Изменения не спонтанны, они назревали давно, и для них есть как внешние причины, так и внутренние. Начнем с внешних. Изменения структуры напрямую связаны с требованиями действующего трудового законодательства. Дело в том, что в профессиональных стандартах, пришедших на смену единым квалификационным справочникам, отсутствует основная масса профессий работников Теплоэнерго. Например, слесарь по обслуживанию и ремонту тепловых сетей и котельных. Есть слесари по ремонту сетей, есть слесари по ремонту котельных, но таких «составных» профессий, как у нас, в новых профстандартах нет. Стало понятно, что нашу структуру надо приводить в соответствие требованиям федерального законодательства, разделять наши существующие профессии. Но в рамках наших действующих районов теплосетей такое деление невозможно, поэтому назрели изменения.

Если говорить о внутренних причинах, то в старой структуре в рамках РТС и мастерских участков одна бригада обслуживала и источник, и сети. Людям приходилось заниматься всем понемногу и, соответственно, их знания и навыки распались. А когда человек большую часть времени занимается одной работой, то у него максимально повышается эффективность. Отсюда возникла потребность, чтобы одни слесари больше занимались ремонтом сетей, а другие — ремонтом котельных.

Еще одна внутренняя причина — это желание сделать условия труда более комфортными. У нас больше сотни маленьких бригад, которые рассредоточены по разным объектам. Таким образом, нам надо обеспечивать порядка сотни мест, где людям можно было бы раздеваться, хранить продукты, обедать, мыться и т.д. Кроме того, все эти места нужно поддерживать в порядке: ремонтировать, убирать, вывозить оттуда мусор. На каждой котельной невозможно обеспечить нормальные условия. Объединение под одной крышей ремонтных и аварийных бригад верхней и нижней части позволит создать более комфортные условия труда, где люди смогут нормально помыться, пообедать или просушить одежду.

Как видите, идея объединения по направлениям давно витала в воздухе. А более жесткая позиция государства в части разделения профессий заставила нас ускорить процесс.

Почему именно сейчас: в начале лета?

Александр Котельников: Готовились к этим изменениям загодя — еще с конца прошлого года. И конец мая — июнь были выбраны неслучайно. Зимой такие серьезные перемены проводить рискованно — мы отвечаем за качественное теплоснабжение большей части нашего города-миллионника, поэтому даже немножко ослабить управляемость во время ОЗП — очень большой риск. Именно поэтому для наших внутренних перемен был выбран летний период. Теперь перед нами стоит задача: до начала отопительного сезона все орга-



низационные мероприятия завершить, научиться работать по новой схеме, откорректировать все шероховатости, убрать узкие места.

Что принципиально изменится в структуре?

Александр Котельников: Основное отличие: вместо шести районов тепловых сетей у нас появятся четыре цеха: два цеха котельных (по одному — в нагорной и заречной частях города) и два цеха сетей (также по одному — в нагорной и заречной частях города). В рамках каждого из четырех цехов мы создаем ремонтные и эксплуатационные подразделения. Ремонтного персонала станет больше, на ремонтные участки будет сделан основной упор. Эксплуатационные участки станут меньше и будут по-прежнему находиться на объектах. В их составе по котельным вообще не будет ремонтного персонала, будут только операторы. Эксплуатационные участки в цехах тепловых сетей будут предназначены только для производства оперативных переключений.

Весь ремонтный персонал будет сосредоточен в одном месте. Ремонтные участки смогут подготавливать материалы и выезжать на объекты. В каждом цехе будут собственные склад и ремзона, новые душевые и раздевалки, то есть мы постараемся максимально обеспечить комфортные условия быта работников.

В связи с тем, что создаются два больших цеха сетей, аварийно-ремонтная служба войдет в состав цехов: персонал заречной части вливается в заречный цех сетей, а нагорной — в нагорный цех сетей.

При любых изменениях главное опасение работников — это то, что чье-то место могут потерять, исключить...

Александр Котельников: Подчеркну: мы никого не теряем, стараемся каждому подобрать работу на новом месте в соответствии с его опытом: где у человека больше опыта, туда ему и предлагаем идти. Если слесарю больше нравится работать на котельной, то мы предлагаем вариант, при котором он сможет это сделать.

Кроме того, мы повышаем заработную плату сотрудникам. В условиях, когда наш тариф на тепловую энергию был снижен, мы нашли возможность для повышения заработной платы сотрудников.

Какие плюсы в новой структуре будут для работников?

Александр Котельников: В первую очередь, очень хорошо решаются вопросы взаимозаменяемости. Если раньше на одной котельной были три слесаря и один сварщик, а порой и сварщиков не было, то если кто-то из них ушел в отпуск или на больничный, бригада становилась практически неработоспособной. Теперь, когда в одном месте, в одной структуре собрано несколько десятков слесарей и сварщиков, выпадение одного человека, конечно, незначительно увеличит объем работы других, но не будет так критично. Начальник участка перераспределит работу между бригадами в зависимости от численности. А мастера, слесари, сварщики и т.д. смогут спокойнее уходить на больничные, брать отпуска в более удобное время.

Повысится и профессиональная квалификация. Раньше мастер приходил на свой мастерский участок и оставался там фактически один. Причем первые два года он набирался опыта и компетенции, потом несколько лет полностью соответствовал требованиям профессии, а через пять-семь лет он перерастал свою компетенцию, но двигать его дальше уже было некуда. Сузить или расширить сформированные участки мы не могли. Теперь в рамках единого большого участка пришедший мастер сначала получает небольшой ремонтный объем, посильный его навыкам. По мере обучения ответственность и объемы работ будут расти. Потом мастер может стать старшим мастером, начальником ремонтного участка — новая структура предлагает более широкие возможности для роста и продвижения по карьерной лестнице.

Еще один важный момент — это обучение. Находясь в одном помещении с другими мастерами, каждый будет видеть чужой опыт, перенимать его, учиться. Раньше очень сильно все зависело от конкретного мастера, слесаря. Умеет делать хорошо — значит, на участке все будет без проблем, не умеет — работа будет сделана не очень качественно. А теперь работники будут обслуживать все котельные и сети, учиться друг у друга.

Кроме того, взаимозаменяемость позволит спокойно пройти обучение с отрывом от производства. Выбывание одного мастера чуть-чуть ухудшает ситуацию, но не останавливает работу. Если раньше каждый отдельно был в поле воин, то сейчас мы объединили работников в крупную бригаду, где намного легче управляемость и решение важных вопросов с организацией рабочих мест, бытом, оснащением и обучением.

С плюсами для сотрудников разобрались: сохранение рабочих мест, повышение оплаты труда, карьерный рост, взаимозаменяемость, обучение. А какие возможности новая структура даст самому предприятию?

Александр Котельников: Мы предполагаем, что новая структура после ее окончательного внедрения позволит повысить производительность труда процентов на 20—25%. При этом такие показатели мы намерены достичь за счет более эффективного и равномерного перераспределения нагрузки на каждого. Конечно, мы понимаем, что одномоментно завершить переход не получится, но озвученных показателей мы достигнем после окончательного внедрения, которое, как мы рассчитываем, произойдет в течение года. К концу следующего отопительного периода мы уже научимся работать в новой структуре, сгладим все шероховатости.

Лица цехов

Мы представляем начальников четырех цехов технического блока

Эти люди для предприятия не случайны — все они опытные профессионалы, которые в Теплоэнерго прошли серьезный трудовой путь. Знакомимся ближе: Сергей Демин, Алексей Ананьев, Равиль Баширов, Александр Перов.

Сергей Демин



Начальник нагорного цеха тепловых сетей Сергей Александрович Демин по образованию — инженер по специальности «Теплогазоснабжение и вентиляция», окончил Нижегородский государственный архитектурно-строительный университет.

Трудовую деятельность в Теплоэнерго начал в 1997 году, за 21 год работы на предприятии прошел путь от слесаря по обслуживанию и ремонту котельных, тепловых пунктов и тепловых сетей до начальника района тепловых сетей «Нагорный».

За большой вклад в обеспечение бесперебойного теплоснабжения был награжден Благодарственным письмом главы администрации Нижнего Новгорода, Почетной грамотой администрации города, дважды отмечен Почетной грамотой администрации Нижегородского района города и дважды — Благодарственным письмом администрации Советского района.

«У новой структуры есть существенные плюсы. Мы будем первопроходцами, даже Москва так не работала. Во-первых, наведем порядок с наименованием профессий, приведем их в соответствие с действующим трудовым законодательством. Во-вторых, при переходе в новую структуру сократим существенный разрыв в оплате труда между слесарями 4 и 5 разрядов. Аварийные и ремонтные бригады будут находиться в одном месте, что даст взаимозаменяемость, улучшит управляемость», — считает Сергей Демин.

Вместе с тем, начальник нагорного цеха тепловых сетей отмечает, что поначалу возможны трудности с доставкой персона-

ла к месту производства работ, может увеличиться время доезда — район большой, дорожная сеть загружена.

«Более серьезное внимание потребуется при планировании и распределении техники и бригад, но со временем разберемся», — уверен Сергей Демин.

Алексей Ананьев



Начальник Нагорного котельного цеха Алексей Вячеславович Ананьев окончил Горьковский инженерно-строительный институт имени В. П. Чкалова, по специальности «Водо-снабжение и канализация».

Трудовую деятельность в Теплоэнерго начал в 2000 году диспетчером в диспетчерском отделе, занимал должности заместителя начальника Сормовского теплосетевого района, заместителя начальника района Нижегородском РТС, главного инженера в Приокском теплосетевом районе, начальника Приокского теплосетевого района, начальника РТС «Приокский».

Успехи в трудовой деятельности отмечены федеральными, муниципальными и наградами предприятия. Алексей Ананьев — «Почетный работник жилищно-коммунального хозяйства России», обладатель Благодарственного письма администрации Нижнего Новгорода. В 2012 году был занесен на Доску почета Теплоэнерго.

«Ввод новой структуры обусловлен необходимостью повысить эффективность и производительность труда с целью сокращения производственных, материальных и трудовых затрат. Данная структура позволит внедрить программу «Бережливого производства», то есть не просто беречь, то что уже есть, а эффективно использовать и ежемесячно, ежедневно повышать навыки как управления, так и обслуживания и ремонта. Это как раз и достигается разделением на обслуживание и ремонт конкретного направления — насосного оборудования, теплосетей и т.д. отдельными специализи-

рованными бригадами. Первое время, конечно, будут определенные трудности, поскольку всему новому надо учиться, но нам это по силам», — уверен Алексей Ананьев.

Равиль Баширов



Начальник заречного цеха тепловых сетей Равиль Рамилович Баширов окончил Нижегородский государственный архитектурно-строительный университет по специальности «Водоснабжение и водоотведение».

Трудовую деятельность в Теплоэнерго начал в 2009 году мастером участка магистральных сетей в РТС «Нагорный». Работал старшим мастером, начальником теплоцеха, заместителем главного инженера РСТ «Нагорный», начальником РТС «Сормовский».

Награжден Благодарственным письмом администрации Нижнего Новгорода, в 2015 году занесен на Доску почета Теплоэнерго.

«Четкое разделение профессий — на ремонтный и эксплуатационный персонал — позволит рационально перераспределить работу внутри цеха, повысить качество обслуживания, выполнять текущий ремонт в большем объеме своими силами. Сейчас у нас люди занимаются всем понемногу — поиском утечек и их устранением, планово-предупредительным ремонтом котельного оборудования и тепловых сетей. В новой структуре каждый точно будет знать круг своих обязанностей за счет более четкого разделения профессий», — считает Равиль Баширов.

Вместе с тем, начальник заречного цеха сетей подчеркивает: в первое время нагрузка может увеличиться.

«Чтобы качественно выполнять больший объем работ, необходимо будет увеличивать бюджет, количество выделяемой специализированной техники и штат персонала на некоторых направлениях — у нас пока не хватает слесарей. Вакантные позиции есть, но нужно полностью доукомплектовывать штат», — считает Равиль Баширов.

По словам Равиля Баширова, на руководителей всех уровней тоже ложится дополнительная нагрузка: при планировании работ придется заранее тщательно продумать, сколько техники необходимо заказать, сколько материалов потребуется, как оптимально выстроить работу цеха.

«При правильном подходе к распределению и планированию работ появится гораздо больше положительных моментов», — отметил Равиль Баширов.

Александр Перов



Начальник заречного котельного цеха Александр Перов окончил Нижегородский государственный архитектурно-строительный университет, имеет два высших образования по специальностям

«Промышленная теплоэнергетика» и «Менеджмент организации». Трудовой путь в Теплоэнерго начал в 2008 году мастером участка, работал заместителем начальника котельной и начальником котельной. С 2010 по 2017 год работал на руководящих должностях в ООО «Нижновтеплоэнерго» и ООО «Нижегородтеплогаз». В январе 2017 года вернулся в Теплоэнерго начальником РТС «Нижегородский».

«В новой структуре появятся узконаправленные специалисты на всех уровнях, что снизит время, требующееся для производства отдельных видов работ, приведет к сокращению периода адаптации и стажировки вновь принятых сотрудников и, как следствие, повышению производительности труда», — считает Александр Перов.

По мнению начальника заречного котельного цеха, в первое время будет непросто.

«Придется выстраивать многие процессы и взаимодействия как внутри отдельно взятого цеха, так и между цехами и другими структурными подразделениями буквально с чистого листа, но это временно. Наша задача: сделать новую структуру максимально работоспособной», — отметил Александр Перов.

Функции цехов

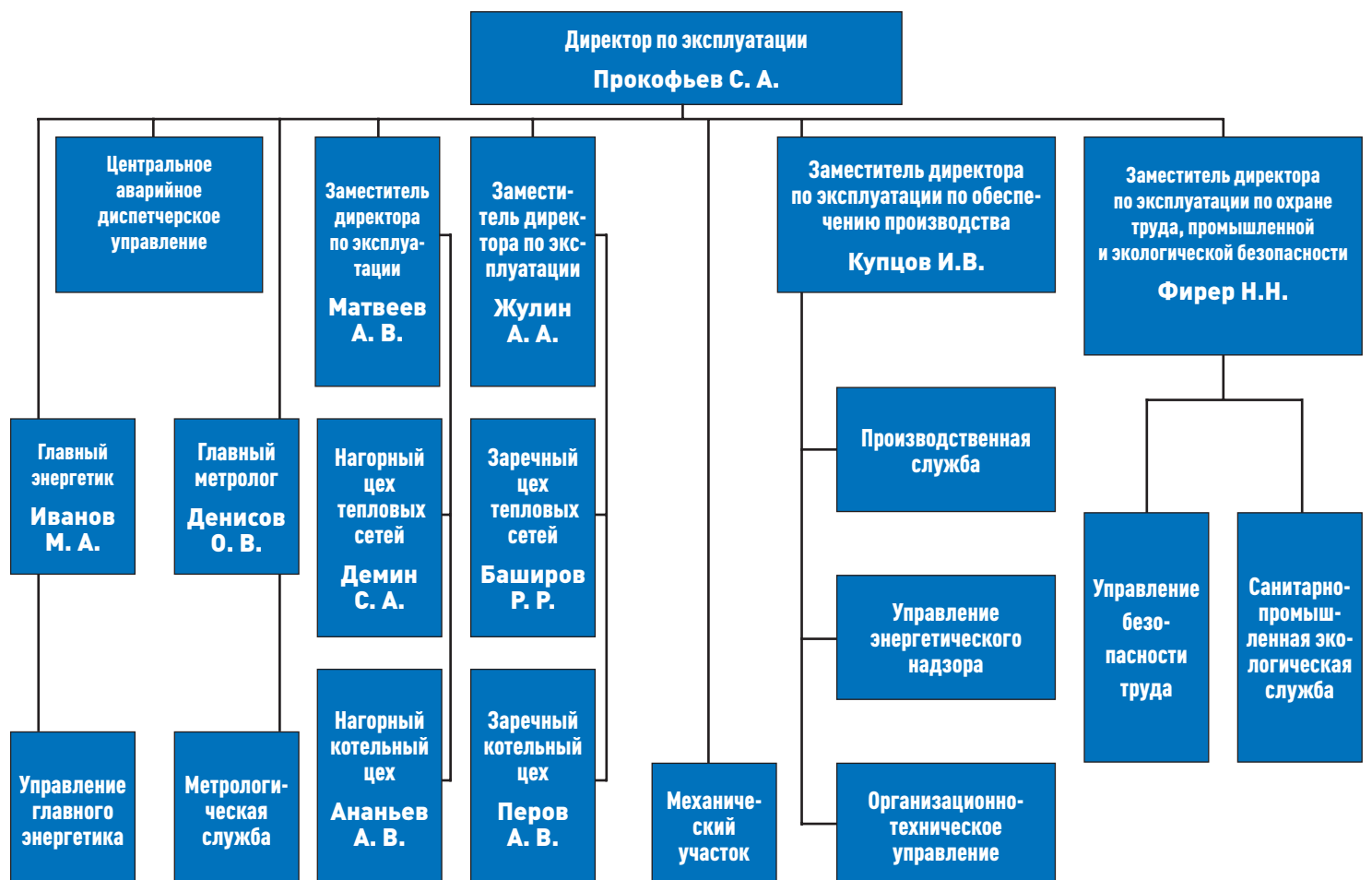
На базе шести районов тепловых сетей созданы четыре цеха: два котельных цеха по одному в заречной и нагорной части города и два цеха тепловых сетей соответственно.

Основная деятельность котельных цехов — эксплуатация теплоэнергетических объектов (котельных, ЦТП, ИТП) для устойчивого снабжения потребителей тепловой энергией и горячей водой надлежащего качества.

За цехами тепловых сетей закрепляются функции по эксплуатации, в том числе осуществление переключений и отключений по заявкам потребителей, а также ремонт сетей, камер и оборудования, установленных на сетях.

Каждый цех делится на три основных подразделения: ремонтный, эксплуатационный участки, производственно-техническое бюро. Последнее будет центром обработки и анализа информации о работе объектов и сетей, координации работы по составлению графиков ППР, подготовки предложений в планы капитального и текущего ремонта, предложений по улучшению работы. ПТО будет обеспечивать подразделения необходимыми материалами, оборудованием, запасными частями, средствами индивидуальной и коллективной защиты, осуществляя при этом функции входного контроля. Также ПТО будет координировать взаимодействие цехов со всеми структурными подразделениями Теплоэнерго.

Структура технического блока



Зарплату повысят

С 1 июля 2018 года заработная плата работников Теплоэнерго будет рассчитываться по-новому, а еще в среднем на 4% будет повышена окладная часть

С чем связаны перемены и как они отразятся в расчетных листочках, мы попросили объяснить директора по экономике и финансам Анну Бродникову.

Что изменится?

«Наша зарплата состоит из окладной (гарантированной) и премиальной частей. С 1 июля 2018 года в связи с присоединением к отраслевому тарифному соглашению, Теплоэнерго приводит в соответствие с его требованиями и структуру заработной платы сотрудников», — отметила Анна Бродникова.

Гарантированная часть зарплаты будет увеличена до 60% от общей стоимости дохода. Размер переменной части заработной платы будет составлять 30% от окладной части. Таким образом, если сотрудник добросовестно выполняет свои обязанности, то на итоговой сумме эти перемены не отразятся, средства просто перераспределятся в другой пропорции: больше фиксированный оклад, меньше — премия. Более того, с 1 июля 2018 года всем работникам будет повышена окладная часть в среднем на 4%. Но у различных



категорий работников увеличение может быть разным — у кого-то больше, у кого-то меньше.

Второе серьезное нововведение — это усиление личной ответственности сотрудников за их действия на работе. В частности, при расчете премиальной части будет

применяться так называемый коэффициент упущений. Если вы систематически без причины опаздываете на работу, допускаете нарушения правил техники безопасности, прогуливаете, появляетесь на работе в нетрезвом виде, а на рабочем месте у вас беспорядок, то за это придется ответить рублем. И если раньше применение штрафных санкций было делом исключительным, то теперь сведения будут обрабатываться, и они будут применяться автоматически. Изучить все факторы, которые могут повлиять на ежемесячную премиальную часть заработной платы можно в Приложениях 1 и 2 к Положению о ежемесячном премировании работников АО «Теплоэнерго». Ознакомиться с положением можно у своего непосредственного руководителя, посмотреть самостоятельно на внутрикорпоративном портале, а также запросить у специалиста по кадрам.

«Ежемесячно специальная комиссия будет рассматривать данные по сотрудникам, и по результатам рассмотрения коэффициент упущений может быть снижен или не применен совсем», — подчеркнула Анна Бродникова.

Премиальные выплаты

Все указанные изменения коснутся лишь ежемесячных премиальных выплат. Механизм начисления остальных премий и их количество останется прежним: две премии — по итогам отопительного сезона и по итогам подготовки к нему, а также годовая премия.

Но если работник активно участвует в рационализаторской деятельности, внес серьезный вклад в развитие компании, предложил решение, которое помогло повысить прибыль Общества, отлично зарекомендовал себя среди коллег, то сверх обычного премирования ему может быть выплачена премия из фонда генерального директора. Для этого директор по направлению собирает необходимые сведения и обращается к генеральному директору с просьбой отметить наиболее отличившихся сотрудников.

«Новая система начисления ежемесячных выплат станет более прозрачной — все показатели можно посмотреть и посчитать самостоятельно. Кроме того, она мотивирует работников более ответственно выполнять свои должностные обязанности», — отметила Анна Бродникова.

Переходим в новую структуру

Перемены — дело крайне важное, поэтому готовятся к ним заранее: необходимо взвесить все плюсы

и минусы, все просчитать

О том, как будет происходить процесс перехода в новую структуру, в интервью «Теплым вестям» рассказала начальник управления по работе с персоналом Юлия Овчинникова.

Зачем мы это делаем?

Юлия Овчинникова: Решение назревало давно. С момента своего прихода в Теплоэнерго генеральный директор Александр Котельников проводил встречи на местах, постоянно общался с оперативным и ремонтным персоналом, линейными руководителями структурных подразделений технического блока, другими структурными подразделениями. Итогом этих встреч стало понимание того, что в существующей структуре есть определенные «критические» вопросы, которые незначительными переменами не решить. Так, растянутая вертикаль управления снижала скорость принятия решений.

Возникали сложности при взаимодействии между подразделениями, не входили в состав районов тепловых сетей, но оказывали серьезное влияние на безаварийную эксплуатацию. Кроме того, в связи с изменением трудового законодательства необходимо было принципиально менять подход к формированию штатного расписания, профессиональной подготовке и переподготовке сотрудников. В дополнение к этому и руководители линейных подразделений отмечали низкий уровень знаний работников, которые вынуждены заниматься всем и знать все, но в то же самое время соглашались, что не могут отпустить их на обучение — потому что «тогда работать будет никому».

Параллельно на предприятии идет активная работа по повышению производственной эффективности, стартовал проект РОСТ, началось обучение принципам бережливого производства. Кроме того, с февраля по апрель 2018 года неоднократно собиралась рабочая группа, состоящая из руководителей технического блока — начальников районов теплосетей, старших мастеров, руководителей производственных структурных подразделений. Вместе



обсуждали темы повышения эффективности деятельности, улучшение результативности. В итоге, все эти предпосылки и дали рождение новой цеховой структуре. Фактически все изменения были подготовлены самими руководителями технического блока, мы только координировали эту работу.

Какими основными принципами руководствуется ваше управление при переходе на новую структуру?

Юлия Овчинникова: Их всего три. Первый — не навреди. Мы стараемся разработать такие условия, которые не должны ухудшить положение наших работников. Для большинства трудовых функций и условия труда на рабочих местах останутся неизменными. Речь идет о рабочих профессиях: оператор котельной, оператор тепловых пунктов, аппаратчик химической водоподготовки, а это основные профессии и самая большая численность рабочих мест. Есть несколько вопросов, которые были озвучены на расширенном заседании рабочей группы в начале июня и требуют проработки, но я очень рассчитываю на поддержку коллег в их решении. С нами очень плотно прорабатывают вопросы представители блока директора по эконо-

мике и финансам. Активно взаимодействуем с блоком заместителя технического директора по охране труда, промышленной и экологической безопасности, профкомом и очень благодарны коллегам за их участие и помощь. В любой ситуации, когда возникают новые вопросы и открываются некоторые ранее не проанализированные нюансы, Теплоэнерго старается занимать сторону работника и ищет компромиссные решения.

Второй принцип при создании новой структуры — согласие работника. В настоящий момент все изменения мы планируем провести в рамках ст. 72 ТК РФ, в первую очередь, с получением согласия от работников.

Все новое всегда вызывает опасение и недовольство. Чтобы исключить слухи и напряженность в коллективе, генеральный директор и сам лично, и с участием руководителей технического блока регулярно проводят встречи с работниками и руководителями, которых коснутся изменения. Руководители технического блока и дальше будут проводить встречи с трудовым коллективом с нашим участием. Каждый из нас расскажет об изменениях в рамках зоны своей ответственности. Древнеримский историк Саллюстий сказал: «При согласии малое растет, при несогласии величайшее разрушается». Мы очень рассчитываем на то, что встречи с коллективом помогут нам безболезненно и со 100% получением согласия перейти на новую структуру.

И последний и самый важный принцип — это сохранение нашего уникального коллектива, снижение оттока квалифицированных кадров. В настоящий момент мы вводим новые подразделения с сохранением того же количества штатных единиц, что и в настоящий момент отражено в штатном расписании, в том числе и те, которые в настоящее время вакантны (то есть ставка есть, но на нее никто не принят). Очень внимательно проверяем поступающие предложения и следим за соответствием штатной численности. Исходя из особенностей режима рабочего времени и обеспечения качества производственных

процессов, на основании сведений, которые нам предоставляют технические руководители, готовим предложения об увеличении штатных единиц. Сразу оговорюсь, что здесь речь пока идет только о рабочих профессиях.

Кроме того, мы работаем над тем, чтобы при переходе на новые условия совокупный доход человека не изменился, а, еще лучше, — повысился. Прорабатываем вопрос, как сохранить все действующие надбавки в имеющемся объеме и уже достигли определенных результатов. Сейчас прорабатываем вопрос по дополнительному отпуску. Опять-таки в процессе этого перехода мы хотим продолжить работу по урегулированию отдельных несоответствий по оплате труда по отдельным должностям и профессиям.

Почему именно с 1 июля?

Юлия Овчинникова: С 1 июля 2018 года Теплоэнерго присоединяется к отраслевому тарифному соглашению, и в рамках этого процесса мы переходим на новую систему оплаты труда. Это очень серьезная и необходимая работа, которая коснется каждого из 2 500 работников. Чтобы не растягивать во времени несколько важных проектов, решено сделать все в «одно касание».

В случае возникновения вопросов и предложений по внесению изменений в организационную структуру, укомплектованию новых подразделений, управление по работе с персоналом совместно с руководителями техблока и его подразделений готово к организации встреч для ответов на вопросы и обсуждения предложений. Для определения даты и времени и организации встречи (можно в печатном виде и анонимно) работнику или группе работников необходимо подать заявку в письменном виде с вопросами и предложениями руководителю своего структурного подразделения или начальнику управления по работе с персоналом на электронную почту y.ovchinnikova@teploenergo-nn.ru или в печатном виде по адресу Бульвар Мира, 14 кабинет 2276.

Благоустройство — городу

Теплоэнерго 31 мая 2018 года в соответствии с графиком завершило работы по восстановлению благоустройства после зимних ремонтов.

В этом году «зимних» работ в связи с корректировкой графика перед Чемпионатом мира по футболу было гораздо больше. Кроме того, асфальт и газоны необходимо было восстановить там, где зимой устраняли технологические нарушения.

Благоустройство этой весной восстановили на 667 объектах в Канавинском, Ленинском, Московском, Нижегородском, Приокском, Советском и Сормовском районах. Всего было заменено свыше 14,1 тысяч кв.м асфальтобетонного покрытия и более 55,4 тыс. кв.м газонов. В первую очередь проводили работы по замене асфальтового полотна и ремонту тротуаров, чтобы обеспечить максимально комфортные условия автомобилистам и пешеходам, газоны восстанавливали после того, как просохла земля — в мае.

«Мы всегда стараемся сделать лучше, чем было, поэтому благоустройству уделяем большое внимание. Зимой, когда погодные условия не позволяют восстанавливать дорожное полотно, бордюры и газоны, мы выполняем временное благоустройство в «зимнем» варианте. Но как только устанавливается погода, мы начинаем масштабное восстановление участков после зимы с устройством качественного асфальтового покрытия, газонов, бордюров», — подчеркнул генеральный директор АО «Теплоэнерго» Александр Котельников.

К примеру, на одном из самых крупных объектов — дворовая территория в границах улиц Бекетова, Горловская, Сестер Рукавишниковых — после капитального ремонта теплотрассы полностью преобразился двор: восстановлено более 800 кв.м асфальтобетонного покрытия — проезды, тротуары и отмостки, которые до ремонта теплотрассы находились в плачевном состоянии. Кроме того, на данном объекте подрядчики восстановили более 2 тыс. кв. м газонов.



ул. Искра.



ул. Сестер Рукавишниковых, 16-9.



ул. Сестер Рукавишниковых.

Ремонт по концессии

Теплоэнерго намерено реконструировать три теплотрассы общей протяженностью более 22 км на проспекте Гагарина, ул. Памирской и ул. Грекова в рамках концессионных соглашений с администрацией Нижнего Новгорода.

Третьей стороной соглашений выступает правительство Нижегородской области. Концессионные соглашения планируется заключить сроком на 25 лет. Инициативу Теплоэнерго одобрили депутаты Городской думы.

«По закону возможны три способа закрепления за обслуживающими организациями муниципальных объектов: передача

в уставный капитал, аренда и концессия. В первом случае сети полностью становятся собственностью компании; аренда подходит только для объектов, которым менее 5 лет. При концессии сети остаются собственностью муниципалитета, но при этом концессионер вкладывает собственные средства в их модернизацию, обслуживает

их. В качестве пилотного проекта мы вышли к администрации с предложением о передаче в концессию трех участков. Если механизм покажет свою эффективность, решать проблему эксплуатации и обслуживания тепловых сетей станет проще», — считает генеральный директор АО «Теплоэнерго» Александр Котельников.



ул. Невзоровых, 39.



ул. Невзоровых, 39.

Чемпионские темпы

Теплоэнерго в мае—июне 2018 года существенно ускорило темпы профилактического ремонта котельных и тепловых пунктов в рамках подготовки к новому отопительному периоду.

По состоянию на 7 июня 2018 года профилактический ремонт выполнен на 30 источниках тепла и 11 центральных тепловых пунктах, что на 40% больше, чем за аналогичный период годом ранее. Таким образом, профремонт в рамках подготовки к новому отопительному периоду завершен на пятой части объектов Теплоэнерго. Всего в период подготовки к осенне-зимнему периоду 2018—2019 годов

планируется провести профилактический ремонт на 123 котельных, 138 ЦТП и 113 ИТП. Кроме того, необходимо испытать на прочность и плотность 1887,3 км тепловых сетей.

«Теплоэнерго со своей стороны сделало все возможное, чтобы составить графики проведения работ с учетом такого важного для города и страны события, как Чемпионат мира по футболу, серьезно скорректировав сроки ремонтной кампании в рамках подготовки к отопительному периоду 2018—2019 годов. Основные объемы распределены на время до и после ЧМ, чтобы успеть качественно подготовиться к отопительному сезону и при этом не создавать

неудобств жителям и гостям города», — отметил заместитель технического директора по производству АО «Теплоэнерго» Игорь Купцов.

По словам Игоря Купцова, при планировании вывода в ремонт котельных и тепловых пунктов учитывалась необходимость обеспечения горячей водой инфраструктуры непосредственных мест проведения чемпионата — стадиона, фан-зоны, гостиниц и т.п.

«Все гостиницы, гостиничные комплексы и общежития, находящиеся в зоне обслуживания АО «Теплоэнерго», и принимающие гостей Нижнего Новгорода в период проведения Чемпионата Мира будут обе-

спечены горячим водоснабжением», — подчеркнул Игорь Купцов.

Кроме того, на период проведения чемпионата не будет прекращаться горячее водоснабжение потребителей Теплоэнерго, подключенных к крупнейшим источникам тепловой энергии: Нагорной теплоцентрали и Сормовской ТЭЦ.

Вместе с тем, в условиях сжатых сроков и больших объемов ремонтных работ, чтобы спокойно войти в новый отопительный сезон, в районах, которые не задействованы при проведении мирового футбольного первенства, профилактические ремонты будут проводиться, в том числе в июне—июле.

Курс на РОСТ

Теплоэнерго завершило серию тренингов для сотрудников «Введение в бережливое производство»

Чему научились работники Теплоэнерго и как собираются применять полученные знания, отчет об этом в нашем материале.

Еженедельно, начиная с 20 февраля, в загородный отель «Река чаек» отправлялась очередная группа работников АО «Теплоэнерго», чтобы вдали от обычной суеты познакомиться с основами бережливого производства. Тема стала чрезвычайно актуальной после видеобращения генерального директора Александра Котельникова о важности реализации проекта по внедрению инструментов бережливого производства РОСТ — Рациональная Организация и Стандартизация Труда. В ходе тренингов обучающиеся ознакомились с концепцией бережливого производства, с историей ее становления, основными понятиями, лучшими практиками.

«Важно было рассмотреть производственный процесс как процесс создания ценности для Клиента, научиться видеть потери, формулировать проблемы, узнать про инструменты бережливого производства, попробовать применять их в практических ситуациях, чтобы в будущем использовать для совершенствования деятельности компании», — считает руководитель проектов департамента управления персоналом Теплоэнерго Ирина Дмитриева.

Чтобы информация усваивалась быстрее, специалисты управления персоналом подготовили для обучающихся разнообразные интерактивные форматы и методы: мини-лекции, деловые игры, практические упражнения, групповую работу, мозговой штурм. Такая активность в ходе тренинга позволила участникам обсудить и выявить потери в своей повседневной работе, которые мешают работать эффективно. В числе основных выявили потери, связанные с ожиданием при перемещении документов между офисами, многократные



переделки и пересогласования документов; длительная процедура согласования — сбор до 12 подписей согласующих, отсутствие выстроенного документооборота; потери, связанные с закупкой оборудования, инструментов, материалов низкого качества, отсутствие входного контроля закупочной номенклатуры; потери из-за недостаточной квалификации работающего персонала, длительностью освоения новой техники, внедрения новых технологий; потери времени из-за отсутствия налаженного взаимодействия с другими подразделениями (длительные переписки); потери из-

за ожидания заказанной техники, автотранспорта, непонятный механизм определения приоритетов при его распределении; потери, связанные с постоянными изменениями инвестиционных программ. Таким образом, сформировался и главный вопрос: «Готов ли клиент платить за эти потери?». С определения, что представляет ценность, а что является потерями, рекомендуют начинать строить систему бережливого производства японцы — авторы системы бережливого производства, которая подтвердила свою эффективность на многих предприятиях, в том числе и в России.

Чем больше потерь находилось и озвучивалось в ходе тренингового занятия, тем с большим интересом обучающиеся осваивали инструменты, с помощью которых можно проанализировать проблемы, понять их первопричины — «Диаграмма Паретто», «Диаграмма Исикавы», «5 почему». Обучающимся представили основные инструменты улучшения — систему наведения и поддержания порядка на рабочем месте — 5S, а также стандартизацию и карту пошаговых выполнения операций. Видеоролики, демонстрирующие достижения ведущих отечественных компаний (КАМАЗ, ВСМПО-АВИСМА, НАПО и другие), позволили наглядно представить, насколько меняется отношение к своему рабочему месту, к инструменту, к процессу выполнения работы. Ведь для любого сотрудника важно, когда к его мнению прислушиваются, когда он вместе с коллегами выступает экспертом и может обсуждать, вносить предложения, принимать решения.

«Бережливое производство обязательно надо внедрять, чтобы повысить эффективность работы, сократить трудозатраты и «загруженность», — отметила в ходе тренинга начальник управления документационного обеспечения Юлия Пугачева.

Даже в перерывах и вечерами участники продолжали обсуждать вопросы, связанные с производством, спорили о возможностях применения инструментов улучшений, думали, как можно вовлечь в этот процесс других сотрудников. Удалось главное: вовлечь сотрудников, побывавших на обучении, в процесс построения и развития производственной системы «Теплоэнерго».

«Очень полезное мероприятие. Позволяет по-новому посмотреть на рабочий процесс, выйти из зоны комфорта и получить хороший опыт в направлении бережливого производства», — начальник отдела по делам ГО и ЧС Александр Кружков.

Профессиональный стандарт

Теплоэнерго, как и другие предприятия страны, до 1 января 2020 года должно перейти на профессиональные стандарты.

Что это значит для сотрудников, и как идет процесс перехода в Теплоэнерго, — об этом «Теплым вестям» рассказала начальник управления по работе с персоналом Юлия Овчинникова.

Что такое профстандарт?

Профессиональные стандарты — сложившаяся мировая практика. Они задают требования к специалистам, какими знаниями, навыками они должны обладать, чтобы быть востребованными на современном рынке труда. Требования к соответствию работников определенным критериям существовали и ранее: работодатели ориентировались на требования Единого тарифно-квалификационного справочника и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих. Но в отличие от них, ставшие в ряде случаев обязательными для применения с 1 июля 2016 года профессиональные стандарты более подробны, содержат полный перечень требований к квалификации работников и стараются учитывать реалии современного рынка труда.

Единоmomentно перестроиться на новую систему сложно, поэтому предприятия и организации осуществляют переход на профстандарты поэтапно — до 1 января 2020 года работа завершится. Теплоэнерго активно включилось в этот процесс: департамент управления персоналом еще в июле

2016 года создал рабочую группу по поэтапному внедрению профессиональных стандартов в Обществе. Рабочая группа анализирует изменения законодательства по применению профстандартов, отслеживает утверждение новых, изучает их совместно со специалистами из структурных подразделений, чтобы понять, насколько они применимы к Теплоэнерго. Если новый стандарт касается ТЭ, то департамент управления персоналом проверяет соответствие наименований должностей в стандарте, классификаторе и штатном расписании, а также содержание трудовой функции, прописанной в трудовых договорах этих работников или должностных инструкциях. Сопоставив квалификацию действующих работников и обязательные требования профстандартов, разрабатываются рекомендации на каждого работника, для того чтобы он приобрел необходимый уровень квалификации.

Сложности перехода

Если говорить про общие сложности, то некоторые профессиональные стандарты принимаются нелогично и не связаны. Например, для повторяющих друг друга по компетенциям должностей могут быть введены два различных стандарта. Например, есть отдельные профстандарты для «специалистов в сфере закупок» и «экспертов в сфере закупок».

Есть вопросы и к качеству образования, которое предлагают для обучения и повышения квалификации различные учреждения. Ведь чтобы качественно переработать учебные программы под требования профстандартов требуется значительное время

и желание изменяться. Пока в большинстве случаев предлагаются формальные знания, которые вряд ли принесут ощутимую пользу.

«Если говорить о специфике внедрения профстандартов в нашей компании, то длительное время на разные уровни, и в том числе на рабочие специальности, в Общество принимали «хороших людей», знания, умения, навыки которых не всегда соответствовали требованиям ЕТКС и ЕКС, поэтому теперь квалификация сотрудников приводится к необходимому уровню требований за счет повышения квалификации, прохождения дополнительного профессионального обучения», — отметила начальник управления по работе с персоналом Юлия Овчинникова.

Руководители, нацеленные на повышение эффективности деятельности своих подразделений, отмечают недостаточный уровень квалификации у работающего персонала. В то же самое время, многие руководители для повышения профессионального уровня своих работников считают достаточным самообразование и так называемое спонтанное обучение в ходе повседневной жизни. Вместе с тем, именно Теплоэнерго в первую очередь заинтересовано, чтобы работники были высококвалифицированными, а для этого необходимо обеспечивать их качественную подготовку. И здесь руководителям стоит изменить угол зрения по данному вопросу.

Внедряем профстандарт

В прошлом году на протяжении трех месяцев в начале 2018 года управления по работе с персоналом и по безопасности труда

проводили блок тренингов для технических и линейных руководителей производственных структурных подразделений. Целью данных тренингов было повышение качества работы руководителей, развитие их профессиональных и деловых качеств, управленческих навыков, устранение пробелов в знаниях в вопросах, касающихся основ трудового законодательства, локальных нормативных актов Общества, внедрения профессиональных стандартов в АО «Теплоэнерго», подбора и ротации персонала с учетом требований профессиональных стандартов. Также были подробно изучены вопросы, связанные с организацией и проведением работ повышенной опасности на объектах Общества, ознакомлением с эффективными подходами к организации и проведению данных работ, профилактикой производственного травматизма и аварийности на объектах Общества при проведении работ повышенной опасности.

«Мы продолжим цикл такого обучения, так как он показал свою эффективность, но при этом обдумываем и иные подходы по созданию условий для развития наших работников. Например, летом 2017 года мы запустили пилотный проект по внутреннему обучению, специальную рубрику «Шаг вперед!» на корпоративном портале, в рамках которой размещаем полезную для саморазвития любой категории персонала информацию. Это и книги, и статьи, и видеосеминары, и видеотренинги. Если у наших работников есть еще идеи по тому, как улучшить работу управляющих по работе с персоналом, я с удовольствием пообщаюсь с каждым генератором идей», — подчеркнула Юлия Овчинникова.



Искусство улиц

Теплоэнерго второй год подряд поддерживает общегородской фестиваль уличного искусства «Место». Этой весной работы художников украсили фасады шести котельных и тепловых пунктов. Время и объекты выбирали не случайно. Объекты расположены в зоне влияния Чемпионата мира по футболу, и работы все завершили как раз к началу мирового спортивного первенства.

Если фестивалю «Место» только второй год, то стрит-арт проекту Теплоэнерго уже шесть лет. За это время на десятках объектов появились уникальные образцы уличного искусства. Тематика работ была самой различной — были и рисунки в честь Дня Победы, на тему детских фантазий, работы посвященные охране окружающей среды, абстрактные полотна, геометрия и т.д. В этом году тематика работ художников отражает саму суть уличного искусства, его главную идею: за внешним надо суметь разглядеть внутренний мир.

Одна из самых монументальных и больших работ — это фасад теплопункта на Большой Покровской, 32, который расписал московский художник Анатолий Акуе. Его работа называется «Слои». Как говорит сам автор, на ней изображены складки одежды, символизирующие различные стороны характера человека.

«Чем глубже мы проникаем, тем инте-

ресней становится узор, и мы видим то, что не всегда заметно с первого взгляда», — считает Анатолий Акуе.



Местным жителям работа пришла по вкусу: нравятся яркие сочные цвета, необычная фактура, да и теперь и двор стал

настоящим центром притяжения горожан: сюда приходят просто полюбоваться картиной.

Вторая большая по площади работа — «Буфонада», расположенная на улице Генерала Зимины, 24, прославилась в интернете. На ее фоне с удовольствием фотографируется молодежь, приезжают даже из других районов города. Подмосковный художник Роман Мураткин черпал вдохновение в опере Петра Чайковского, основанной на драме «Чародейка» Ипполита Шпажинского (действие произведения развивается в Нижнем Новгороде в последней четверти XV века). В итоге получилась яркая и насыщенная красками картина, на которой будто в причудливом танце сплелись фигуры героев. Но это еще не все — на втором фасаде того же теплопункта по-

явилась работа екатеринбургского художника Ильи Мозги под названием «Земля обетованная» — творческое переосмысление библейского сюжета.

«Обетованная земля — место, где каждому человеку будет легко и приятно жить, куда стараются попасть буквально все люди, подчас сами не осознавая того. По сути, земля обетованная является синонимом счастья и благополучия. Для жителей современного мегаполиса, обитающих среди «бетонных джунглей», образ обетованной земли трансформируется, меняется и предстает совсем в ином понимании, далеком от первоисточника», — считает Илья.

Следующая работа на ул. Ильинская, 13-2 Екатеринбургского художника Сергея Акрамова. В своей абстрактной экспозиции автор сочетает элементы домашних растений, которые «выносит» в городскую среду и эстетику рваных уличных объявлений.

А вот на улице Радужной, 2а появился необычный пес, собирающий бревна для плота. Плот, по замыслу автора мистической картины, станет способом переправы через реку, через которую проложен путь героя, который в таинственном мешке несет рождение новой жизни. Работа нижегородского художника Андрея Оленева называется «Лесоповал».

Самая необычная работа появилась на заборе по адресу ул. Донецкая, 9. Здесь ав-

тор из Перми — Виктор — участник арт-группы «Фрукты» — зашифровал в графическом рисунке надпись «Межклеточное пространство». Как говорит сам Виктор, в картине «Между строк» обыгран фактурная особенность забора: через отдельные, словно прозрачные, части ограждения проступает надпись.

По словам идейного вдохновителя фестиваля «Место», в мире известно много уличного искусства. По словам идейного вдохновителя фестиваля «Место», в мире известно много уличного искусства. По словам идейного вдохновителя фестиваля «Место», в мире известно много уличного искусства.



«Мы благодарны Теплоэнерго, что нас каждый год поддерживают, дают возможность не только проявить себя, создав интересное произведение, но и преобразить искусство Нижнего Новгорода», — считает Никита Номерз.

Кстати, многие художники — участники фестиваля «Место» — считают Нижний Новгород неофициальной столицей уличного искусства в России. И в этом есть заслуга, в том числе, и нашего предприятия.





Лето, приходи!

В Теплоэнерго по традиции ярко, креативно и позитивно встретили первые по-настоящему теплые дни лета

В пятницу, 25 мая, все желающие отправились на берег реки Ветлуга, где на поляне около туристической базы «Река чаек», вдаль от городской суеты смогли пообщаться с коллегами в непринужденной обстановке.

Дорога до места проведения мероприятия хоть и была достаточно долгой, но это не убавило оптимизма и радости сотрудникам, тем более что удивительная природа северной части Нижегородской области радовала глаз своим разнообразием.

Когда все участники собрались, их уже ждала увлекательная программа с веселыми стартами, обедом в полевой кухне и различными развлекательными зонами и мастер-классами.

Среди работников Теплоэнерго заранее были созданы шесть команд для участия в веселых стартах: «Энергия тепла», «Техноглаз», «Каскадеры», «Сборная молодежи», «Юра Бухин», «Сбытовик». И вот, ответственный момент! По сигналу ведущего был дан старт веселым стартам. С этапами



шутливой эстафеты все команды справились на «отлично», но в соревнованиях не бывает только одного первого места. В

итоге лучшими стали участники команды «Энергия тепла», которые и получили почетное первое место. Вторыми на пьедестале

стал почта взойшли представители «Сборной молодежи», третьими с небольшим отрывом стали работники блока технического директора — «Техноглаз». «Юрий Бухин» стал четвертым, а замкнули топ-5 самых веселых и теплоэнергичных команды «Сбытовик» и «Каскадеры».

Самое главное, что независимо от места, которое заняла команда, все участники получили море эмоций от соревновательного процесса, ощущения командного духа.

После веселой эстафеты все участники мероприятия могли попробовать свои силы в различных тематических зонах и мастер-классах: по плетению кукол из лыка, работе на ткацком станке, стрельбе из пневматической винтовки. Также участников ждало чаепитие из настоящего русского самовара, где вода грелась при помощи лучины и шишек. Все это проходило на фоне замечательной музыки, которую исполнил ВИА «Гастроном». Праздник удался на славу, и заряд положительных эмоций, веселья и радости получил каждый участник поездки.



Экшн-камера в подарок

Трубы или котельные? Детские рисунки или стильный хайтек? А может, просто пейзаж с оранжевыми цветами? Теплоэнерго проводит конкурс на лучшее оформление мониторов работников компании — «Корпоративная заставка». До конца июня каждый сотрудник может представить свое видение заставки и выиграть ценный приз!

Чтобы стать участником, нужно предложить оригинальную идею оформления темы компьютерных мониторов, выполненную в соответствии с фирменной стилистикой и прислать ее по электронной почте на адрес press@teploenergo-nn.ru с пометкой в теме письма: конкурс «Корпоративная заставка». По окончании приема заявок, лучшую заставку смогут выбрать

все сотрудники Теплоэнерго, проголосовав на корпоративном портале.

Тройку победителей ждут ценные призы: экшн-камера, портативный wi-fi роутер, акустическая колонка. А лучшая «корпоративная заставка», за которую отдадут голоса большинство работников, будет установлена на компьютерных мониторах в качестве заставки [оформления компьютерного рабочего стола].

Элементы фирменного стиля для оформления конкурсных работ можно посмотреть на корпоративном портале в разделе Документы/Руководство по применению корпоративного стиля. Вопросы по конкурсу направлять в Управление общественных связей по телефонам 299-93-55, 299-93-65 или на почту press@teploenergo-nn.ru.

Наградили самых улыбчивых

Совет молодежи Теплоэнерго в преддверие дня защиты детей провел фотоконкурс детских улыбок — «От улыбки станет всем светлей». Улыбками самых маленьких членов своих семей поделились более 35 сотрудников Теплоэнерго. Голосование проходило на внутрикорпоративном портале и почти 200



человек приняли в нем участие. Сами организаторы признались: самостоятельно определить лучшего не смогли бы, потому что каждая детская улыбка — прекрасна и бесценна, и все номинанты — достойные.

В итоге большинство голосов досталось Марии Пасякиной. Она стала победительницей в номинации «Мисс Хотушка». Второе место и номинация «Самая трепетная улыбка» у детского семейного дуэта — Влада и Лизы Рыбаковых. А внучка Ирины Хрулевой — Анна — получила третье место и номинацию «Счастью нет предела».

Представители Совета молодежи вручили родителям самых улыбчивых малышей памятные дипломы и подарки.

Дарите друг другу улыбки — и жизнь станет светлее и добрее!