



**РОСВОДОКАНАЛ**  
корпоративная газета

# проВодник

СТР. 7  
Создаем Систему  
Качественного  
Управления



СТР. 7  
«РОСВОДОКАНАЛ»  
обновляет стиль



поздравляем!

## Мы стремимся стать лучшими в отрасли



Одна из приоритетных задач группы компаний РВК – дать возможность российскому потребителю получить гарантированно качественную воду и услуги. Мы стремимся стать лучшими, чтобы доказать, что работать в ЖКХ России – престижно, выгодно и перспективно.

Сегодня «РОСВОДОКАНАЛ» – крупнейший частный оператор в водоснабжении и водоотведении. У нас собрана самая эффективная команда профессиональных управленцев среди предприятий отрасли. Она уникальна тем, что уже имеет опыт создания компаний-лидеров в других отраслях. Свой профессионализм в непростых условиях ежедневно доказывают все сотрудники водоканалов Группы.

«РОСВОДОКАНАЛ» обладает всем необходимым, чтобы привести в отрасль наиболее успешные практики управления и организации, привлечь необходимые инвестиции, внедрить новейшие технологические достижения. В своем стремлении стать лучше мы на практике способствуем повышению качества жизни населения в регионах России.



Пусть Новый год станет для вас временем созидательной работы, радостных событий, удачи и процветания.

Крепкого здоровья, счастья – вам и вашим близким. С праздником!

Генеральный директор  
ООО УК «Росводоканал»  
В.А. Благовещенский

отрасль

## Вечная слава воде



Очистные сооружения канализации № 2 000 «Краснодар Водоканал»

30 октября воронежскому водопроводу исполнилось 145 лет, а 16 декабря, одно из старейших предприятий Кубани – ООО «Краснодар Водоканал» – отметил свое 120-летие. Больше века сотрудники компаний обеспечивают города чистой водой и занимаются водоотведением. Зачастую коммунальщики называют бойцами невидимого фронта – ведь их работа незаметна только лишь на первый взгляд, на деле же является едва ли не самой

важной. Говорят, к хорошему быстро привыкаешь: например, к бесперебойной подаче воды и ее отличному качеству. Между тем, еще совсем недавно все это казалось настоящим чудом.

### Воронеж

Водопровод в Воронеже появился во второй половине XIX века. В 1869 году городской голова Степан Лукьянович Кряжов «закопал в землю» 150 тысяч рублей, создав водоводную систему из

водоканчки с паровой водоподъемной машиной, водонапорной башни и деревянных труб. Эти деньги ему завещал отец, Лукьян Артемьевич, на богоугодное дело. Водопровод построили всего за полгода. Работами руководили английские специалисты.

Торжественное открытие водопровода состоялось 18 октября 1869 года (30 октября по новому стилю). Первая городская водонапорная башня была построена на Староконной площади (ныне площадь Ленина). Водопроводная сеть была проложена от башни по Большой Дворянской (проспект Революции) и прилегающим к ней площадям, по Ново-Московской (ул. Плехановская) до Митрофановского монастыря (Университетская площадь). Длина сети составляла 5 верст (5,33 км).

Первый водопровод подавал речную воду в несколько учреждений и домов состоятельных горожан, а также на водоразборные колонки – «бассейны» для продажи воды водовозам и жителям города.

Окончание на стр. 8

назначение

## Виктор Благовещенский официально возглавил ООО УК «Росводоканал»

14 НОЯБРЯ 2014 ГОДА ВИКТОР БЛАГОВЕЩЕНСКИЙ ВСТУПИЛ В ДОЛЖНОСТЬ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА ООО «УПРАВЛЯЮЩАЯ КОМПАНИЯ «РЕГИОНАЛЬНЫЕ ОБЪЕДИНЕННЫЕ СИСТЕМЫ ВОДОКАНАЛ».

ДО ЭТОГО ВИКТОР АНАТОЛЬЕВИЧ БЫЛ ИСПОЛНЯЮЩИМ ОБЯЗАННОСТИ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА РОСВОДОКАНАЛА.

Виктор Благовещенский родился в 1962 году. Имеет два высших образования – нефтяное и управленческое. Кандидат экономических наук. До прихода в «РОСВОДОКАНАЛ» 10 лет проработал в компании ОАО «ТНК-ВР Менеджмент». В его активе успешный опыт управления крупными производственными нефтяной отрасли.

Своей задачей в ГК «РОСВОДОКАНАЛ» Виктор Благовещенский видит увеличение рыночной доли компании в регионах. Для этого компания планирует уча-

ствовать в объявленных открытых конкурсах на право заключения концессионных соглашений в отрасли водоснабжения и водоотведения. Это соответствует курсу на развитие механизма государственно-частного партнерства, который обозначило и поддерживает государство. «РОСВОДОКАНАЛ» может и должен стать лучшей российской компанией в сфере ЖКХ», – уверен Виктор Благовещенский, генеральный директор ООО УК «РОСВОДОКАНАЛ».

## Даже когда Деда Мороза нет

**Мугаммир Галиуллин,**  
генеральный директор  
ООО «Тюмень Водоканал»:



Я родился в маленькой деревушке Габдрахманово, в которой было всего 30 дворов, поэтому Деда Мороза на Новый год у нас не было, а был просто мороз. Традиции празднования Нового года в нашей семье, конечно, были, но отмечали мы его всегда просто и скромно в тесном семейном кругу. В школе, как у всех, была новогодняя ёлка, мы рассказывали стишки, нам дарили подарки.

Больше всего мне запомнился новогодний утренник во втором классе, когда я минут десять читал детский стишок, причём на татарском языке. Собравшаяся публика долго смеялась, поскольку стишок был на самом деле длинный. За него мне подали конфеты, как сейчас помню, в коричневой бумажной советской упаковке. Вот такой простой и настоящий Новый год.

Так что даже если на Новый год не приходит Дед Мороз, Новый год все равно наступит. Поэтому я хочу пожелать всему большому и дружному коллективу группы компаний «РОСВОДОКАНАЛ» никогда не зависеть от обстоятельств, твердо двигаться к цели, с уверенностью смотреть в завтрашний день и помнить, что нет ничего невозможного. Здоровья, счастья, добра Вам и всем кто Вам дорог!

## Вера в чудо

**Андрей Броцман,**  
исполняющий директор  
ООО «РВК-Воронеж»:



От всей души поздравляю вас с новым 2015 годом! Новый год – прекрасный сказочный праздник с запахом ели, взрывом хлопушек, вкусом шампанского и мандаринов. И в это сказочное время хочется пожелать чтобы все желания обязательно сбылись. Пусть проблемы и невзгоды не коснутся вас и ваших близких, а дом будет наполнен счастьем и веселым смехом.

Желаю осуществления задуманного, успеха и процветания нашему общему делу! Пусть коллеги, друзья и близкие радуют всех пониманием и поддержкой. Желаю вам, вашим семьям и всему многочисленному коллективу РОСВОДОКА-

НАЛА праздничного настроения в наступающем году, пусть удача и успех никогда не покидают вас!

## Встречаем с радостью Козу

**Михаил Иванов,**  
генеральный директор  
ООО «Оренбург Водоканал»:



Желаю в Новый год нам всем успеха В рабочем цикле и по жизни, В конце концов, другая вежа И положительные мысли. Мы в Новый год откроем новый Наш календарь от РОСВОДОКАНАЛА, Обоснованье есть и повод: Наш новый логотип – по сути, все сначала. Начало света, счастья, мира, Войдем мы в новую эпоху Сплоченным дружным коллективом, Всего достигнем, нас так много! Мы календарь перевернули Вперед, в другое измерение, Все предсказания минуя, В корзину страхи все и все сомнения! Давайте к лучшему стремиться, Пусть бизнес водный наш растет, Пусть в «РОСВОДОКАНАЛ» удача постучится, И задумаем сейчас мы наперед, Что с нами только лучшее случится, А худшее от нас назад уйдет! Пусть в две тысячи пятнадцатом году Над нами небо будет мирным и спокойным, Тревоги и сомнения уйдут И будут все судьбой своей довольны!

## Приключение евроцента

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

Как-то под Новый год мне пришлось заниматься доставкой и растаможкой дорогого электрооборудования. Из Германии пришел караван из десяти фур с грузом стоимостью 4,5 миллиона евро. 31 декабря я пришел с документами чтобы забрать груз. Передо мной стояла задача доставить его на стройплощадку до Нового года. Все шло гладко ровно до тех пор, пока сотрудница таможни не заявила, что не может выпустить груз, потому что в нашем платеже не хватает четырех евроцентов! Время – три часа дня, таможня работает до 16:30. В банке, куда я при-

ехал открыть валютный счет и перевести с него на таможню 4 евроцента, решили, что я не в себе, т.к. само открытие счета стоит 150 евро. Но груз должен был оказаться на площадке вовремя, поэтому я твердо стоял на своем. И тут произошло самое обыкновенное новогоднее чудо. Операционистка пошла к директору банка, тот позвонил начальнику таможни, а тот – своей принципиальной сотруднице. Мы едва успели забрать груз и до ночи разгружали машины. В тот вечер я приехал домой за несколько минут до полуночи, но бой курантов мы слушали вместе с семьей. Я хочу пожелать всем, чтобы ни четыре евроцента, ни какая другая досадная мелочь не могли помешать вашим большим делам и планам!



Поздравляю вас с Новым годом – самым многообещающим праздником в году! Встречайте его весело и с открытым сердцем! Пусть он принесет радость побед над трудными задачами и ситуациями, без которых все равно не обходится. Пусть подарит яркие события, впечатления и эмоции! Доброго всем здоровья, благополучия и комфорта!

## Отрезвляющее SMS

**Сергей Шелест,**  
генеральный директор  
ОАО «Омск Водоканал»:



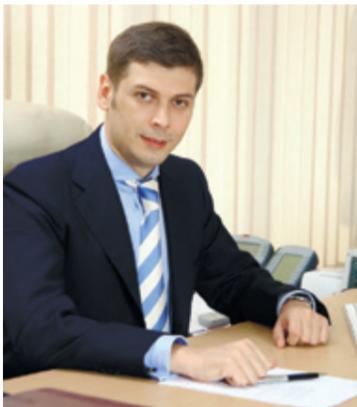
Это случилось в новогоднюю ночь наступающего 2011 года – года Зайца. Я традиционно встречал Новый год дома с семьей. Сразу после полуночи на телефон обрушилась волна поздравительных сообщений. Пребывая в праздничном, радостном настроении, я автоматически читал их и направлял ответные. Увидев в телефоне очередное SMS, которое напра-

вила сотрудница компании, где я на тот момент работал, я открыл его и начал читать. «В общем, мне надоело мол-

чать», – интригуяюще начиналось смс. «Я тебя люблю, я не представляю своей жизни без тебя», – последовало далее, и мое сердце учащенно забилось... «Ты... смысл моей жизни», – продолжался текст сообщения, и вместе с ним нарастало мое волнение от прочитанного признания. Собравшись с духом, я продолжил чтение: «Сказал кролик морковке и съел ее. С наступающим годом Кролика!», – было последнее предложение sms. «Я не только обалдел, но даже протрезвел! С Новым годом!» – написал я в ответ.

## Когда помогает находчивость

**Александр Яценко,**  
генеральный директор  
ООО «Краснодар Водоканал»:



Несмотря на то, что тогда мне было еще совсем мало лет, хорошо запомнилась одна новогодняя история. Я рос в очень дружной семье, и мои родители всегда устраивали яркие запоминающиеся праздники. Вот и в этот раз они пригласили настоящего, как я тогда считал, Деда Мороза. Я был в восторге!

Вначале все шло хорошо. Дед Мороз чинно прошествовал в наш дом, поприветствовал родителей и поздравил всю нашу семью с наступающим праздником. Затем настал мой черед, и он обратился ко мне таинственным басом: «Здравствуй, мальчик!» – «Здравствуйте!», – тихо ответил я, восторженно взирая на его облачение. – «Я проделал долгий путь, добрался на оленьей упряжке с далекого севера, чтобы познакомиться с тобой. Скажи мне, как тебя зовут?»

И вот тут наступил тот самый кульминационный момент, кото-

рый врезался мне в память на всю жизнь. Понимая всю ответственность ситуации и испытывая огромное уважение к величию и значимости нашего гостя, я никак не мог ударить перед ним в грязь лицом. А дело все было в том, что в своем пятилетнем возрасте я никак не мог научиться выговаривать букву «с», а произнести свое имя Саша, не использовав ее и в то же время не опозорившись перед самим Дедом Моро-

зом, было невозможно. Я замер. «Итак, как твое имя, мальчик?» – громко повторил Дед Мороз. Не помню точно, сколько времени я еще думал, но вдруг, сделав шаг вперед, я громко произнес: «Алик! Меня зовут Алик!» Родители мои расхохотались, понимая, как лихо схитрил их ребенок. А Дед Мороз, ничего не поняв, одарил меня, довольно своей изобретательностью, множеством чудесных подарков.

Наверное, в этой детской истории мало поучительного, но все же, вспоминая ее в канун Нового года, мне хотелось бы пожелать всем свои коллегам, всему коллективу ГК «РОСВОДОКАНАЛ»: пусть ничто и никогда не сможет поставить вас в тупик в Новом году, пусть в любой ситуации удача сопутствует вам и помогает найти верное решение! Пусть ваши близкие и родные всегда будут рядом и поддерживают в трудную минуту! Счастья всем, здоровья, прекрасного настроения и благополучия в Новом году! С Новым 2015 годом!

## От американских горок до шахматной партии

**Николай Несветайлов,**  
генеральный директор  
ООО «Барнаулский водоканал»:



Дорогие коллеги! Не открою секрета если скажу, что наша работа похожа одновременно на американские горки и сложную шахматную партию. Погода, природа и люди задают задачи, решать которые зачастую надо очень быстро – и права на ошибку нет. Поэтому всем нам приходится быть сильными, бесстрашными, уверенными и ответ-

ственными. За нами – города и даже целая страна. А впереди еще много неизвестности, которая тоже интересна.

Пусть 2015 год принесет каждому из нас больше спокойствия и уверенности и меньше тревог. Пусть окружающие каждого из нас люди будут добрыми и понимающими, иногда – снисходительными, встречи – всегда полезными и результативными, цели – достижимыми, задачи – ясными. И пусть всегда хватает времени остановиться и вспомнить о главном в жизни: любви и счастье. Пусть и их будет больше в нашей жизни. С Новым годом!



стр. 4

**Реинжиниринг:  
что сделано?**

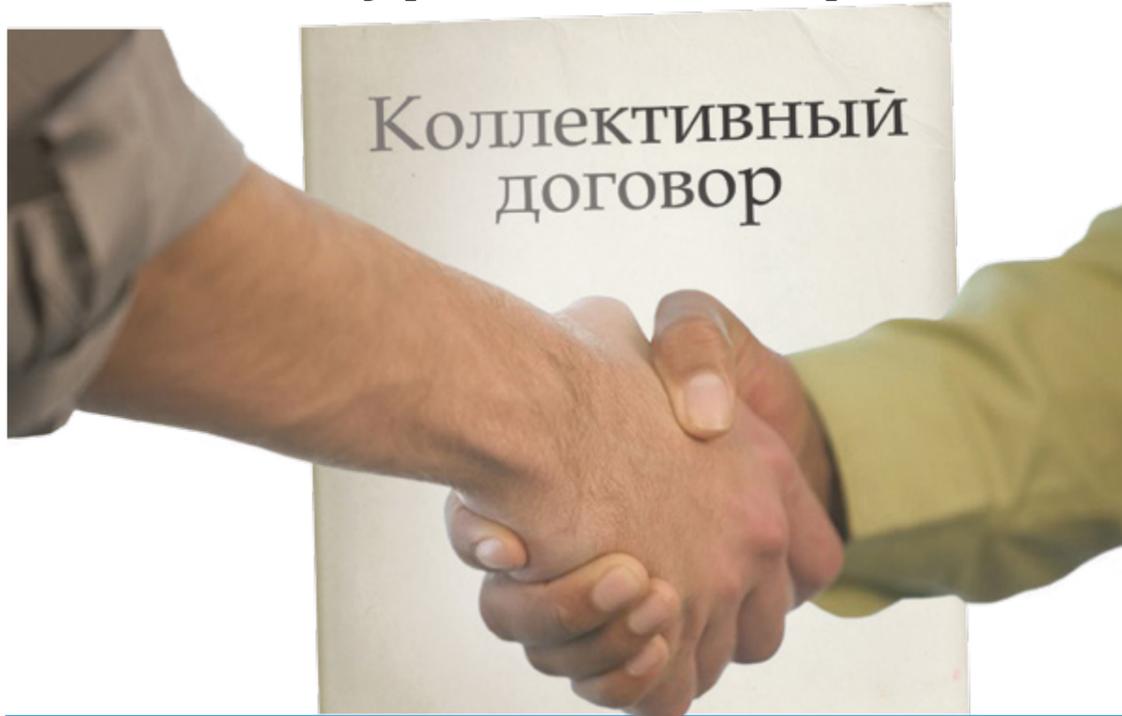

стр. 5

**Лучший электромонтер Твери  
работает на «Тверь Водоканале»**


## В новый год с конкурентной зарплатой

В наступающем 2015 году работников ждет существенное изменение системы оплаты труда и системы вознаграждений. В частности, со второго квартала будут вводиться новые виды материального поощрения. Так, например, инженерно-технические работники будут получать дополнительно квартальные и годовую премии. При этом ежемесячная премия как таковая упразднится, но сама зарплата увеличится как раз на размер нынешней премии. То есть, для ИТР окладно-премиальная система, когда ежемесячная премия – это обязательная и фактически ни от чего не зависящая надбавка, уйдет в прошлое. Таким образом, нынешняя зарплата плюс премия станут зарплатой, а сверх этого сотрудники среднего звена предприятия будут получать премию по итогам квартала и года, которая будет зависеть от результатов их работы.

У рабочих предприятия премиальная часть сохранится в размере 30%, а окладная часть фиксировано увеличится на 10%. На премии будет влиять соблюдение правил техники безопасности, сроков и объемов работ и другие аспекты. Кроме того, начиная с 2015 года, для рабочих вводится премия по итогам года. Ее размер будет зависеть от результатов работы каждого и предприятия в целом. Для



**СОТРУДНИКИ «ТВЕРЬ ВОДОКАНАЛА» ОБСУЖДАЮТ ПОПРАВКИ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ. ЕГО ОБНОВЛЕННЫЙ И СОГЛАСОВАННЫЙ С РАБОТНИКАМИ ВАРИАНТ К МОМЕНТУ ВЫХОДА ЭТОГО НОМЕРА ГАЗЕТЫ УЖЕ ДОЛЖЕН БЫТЬ ПРИНЯТ. В ЧЕМ ЖЕ СУТЬ НОВАЦИЙ?**

того, чтобы оценка результатов была прозрачной и объективной, будут установлены ключевые показатели эффективности. Общий размер премиального фонда по итогам года будет зависеть от того, насколько всё предприятие сумело достигнуть намеченных финансовых результатов.

Существенные поправки к коллективному договору связаны

с изменением статуса некоторых рабочих мест. В течение всего этого года в соответствии с требованиями Федерального закон №426 от 28.12.2013 года «О специальной оценке условий труда» на предприятии шла огромная работа по оценке рабочих мест. Этим занималась независимая лицензированная организация ООО «Верхневолж-

ский центр охраны труда». По итогам этой работы статус некоторых рабочих мест был пересмотрен. Такая же работа шла на всех предприятиях по всей стране, поскольку этого потребовало законодательство. В конце 2013 года федеральный закон, регламентирующий оценку рабочих мест претерпел существенные изменения, что и потребовало

от предприятий провести новую специальную оценку. Конечно, на водоканале сохранились вредные факторы, и некоторым работникам приходится с ними сталкиваться. Для тех, чей контакт с вредными факторами достаточно продолжителен, то есть составляет не менее половины рабочего времени, ничего не изменилось. А те профессии, которые соприкасались с ними незначительное время, например, водители, теперь по закону вредными не считаются.

Участники переговорного процесса по внесению изменений в коллективный договор должны утвердить обновленный список вредных профессий. Важно отметить, что в зарплате при переводе из одной категории в другую сотрудники не потеряют. Их зарплата вырастет ровно на сумму доплаты за вредность [4-8-12%].

В нынешних непростых экономических условиях, сложившихся в стране, руководство ООО «Тверь Водоканал» поставило перед собой амбициозную задачу – сохранить фонд оплаты труда. Безусловно, в расчете на максимальную вовлеченность сотрудников в производственный процесс и личную заинтересованность в эффективности бизнеса. Только это позволит предприятию добиться положительных экономических показателей по итогам 2015 года, а сотрудникам получать конкурентную зарплату и премию.

### назначения

**МАРИНА РУЧКИНА** назначена на должность советника генерального директора по кадровым вопросам. Среди первоочередных задач – подготовка и подписание обновленного коллективного договора, участие в реинжиниринге бизнес-процессов на предприятии, в числе приоритетных задач – построение эффективной корпоративной культуры и системы обучения сотрудников. Предыдущее место работы Марины Владимировны – ОАО «Альфа-Банк», где она была Руководителем по массовому бизнесу. До этого в банковском секторе занималась вопросами кадрового администрирования и развития персонала. Имеет опыт работы в органах законодательной и исполнительной власти Тверской области: в Законодательном собрании и Министерстве экономического развития региона.

*Марина Ручкина окончила Тверской государственный технический университет по специальности «Менеджмент организации», имеет ученую степень кандидата наук по социальной философии.*

## Марина Ручкина: работа над коллективным договором была конструктивной

Мне сразу пришлось оказаться в водовороте событий, связанных с внесением поправок к коллективному договору. Мы несколько раз встречались с представителями коллектива, которых люди выбрали и направили представлять свои интересы. Я сразу с радостью отметила, что люди понимают необходимость обновления коллективного договора. Другие, если и не приветствуют все изменения, то стараются разобраться в вопросе, вникнуть в суть. Это важно, потому что значительная часть поправок продиктована не работодателем, а изменением Федерального законодательства. И мы просто обязаны были привести наш внутренний закон в соответствие с законом страны.

Генеральный директор Дмитрий Капустин часто говорит, что любые инициативы работников будут рассмотрены, а лучшие обязательно поддержаны руководством. И предложения от участников переговорного процесса были. Хотя, признаться, вопросов все же больше. Активисты спрашивали, например, каким образом будут формироваться персональные надбавки, в каком размере премия будет включена в оклад, есть ли возможность переноса отпуска на следующий год. Не все согласились с переоценкой вредности рабочих мест, что, безусловно, вполне ожидаемо, так как все новое встречается внутренним сопротивлением.



Некоторые выступали с предложениями, например, зафиксировать в колдоговоре компенсацию за совмещение функционала, составить список должностей с ненормированным рабочим днем, утвердить официально разрешенные места для курения и другие. Ситуация достаточно не простая,

но со стороны кадровой службы мы сделали все возможное чтобы обозначить ответы на все поставленные коллективом вопросы. Следующий год будет наполнен переменами, но я искренне верю, что мы встретим их достойно и закрепим установленные доброжелательные отношения.

# Реинжиниринг: первый этап пройден?

## Что показала экспресс-диагностика?



АЛЕКСАНДР МАКАРОВ

**ИП:** Мы с отделом по развитию систем управления провели экспресс-диагностику всей системы управления «Тверь Водоканала». Но поскольку времени и ресурсов недостаточно, то основной акцент сделали на производственный блок. Он включает в себя собственную производственную дирекцию, дирекцию по капитальному строительству и сбыт. Все остальное – это так называемый сервисный блок. Это подразде-

**БЕСЕДУЕМ С СОВЕТНИКОМ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА ООО «ТВЕРЬ ВОДОКАНАЛ» ИГОРЕМ ПАСТЕРНАКОМ И РУКОВОДИТЕЛЕМ ПРОЕКТА РЕИНЖИНИРИНГА БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ АЛЕКСАНДРОМ МАКАРОВЫМ**

ления, которые не создают ценности.

**И что увидели?**

**ИП:** Что нет ни одной сферы, где не требовались бы радикальные преобразования. Что бизнес-процессы очень медленные, я бы даже сказал архимедленные. А архимедленные значит архидорогие.

**АМ:** Действительно, очень много участков, которые не добавляют стоимости, много элементов массового контроля. Например, большие проблемы в закупках, в управлении запасами. Аварийных запасов на предприятии нет вообще. Отсутствуют гарантирующие поставщики, процедура закупок очень длительная и со-

вершенно непрозрачная, а главное – не обеспечивающая производство самым необходимым даже для проведения аварийного ремонта.

**Какие еще проблемы вы бы выделили?**

**АМ:** Не выстроено взаимодействие между подразделениями. Огромные потери времени в телефонных переговорах, в ожидании смежников внутри водоканала, избыточное количество совещаний – все это непроизводительное время.

**ИП:** А потребность в этих совещаниях из-за недоразвитости других механизмов управления, таких как планирование, текущий контроль выполнения, ана-

лиз результатов. Нет показателей эффективности.

**АМ:** Предприятие живет только по бухгалтерскому учету, а нужен учет управленческий.

**ИП:** Все оттого, что бизнес-процессы на предприятии не формализованы.

**На ваш взгляд, в чем причины этих явлений?**

**АМ:** В значительной мере это связано со сложившейся корпоративной культурой, менталитетом людей, возможно, с МУПовским прошлым предприятия. Совершенно очевидно, что культура производства в других регионах присутствия «Росводоканала» существенно выше, чем в Твери. И если на очистных сооружениях и водозаборах еще есть признаки производственной культуры, то на производственной базе, да и в Управлении с этим откровенно плохо.

**А в чем она состоит?**

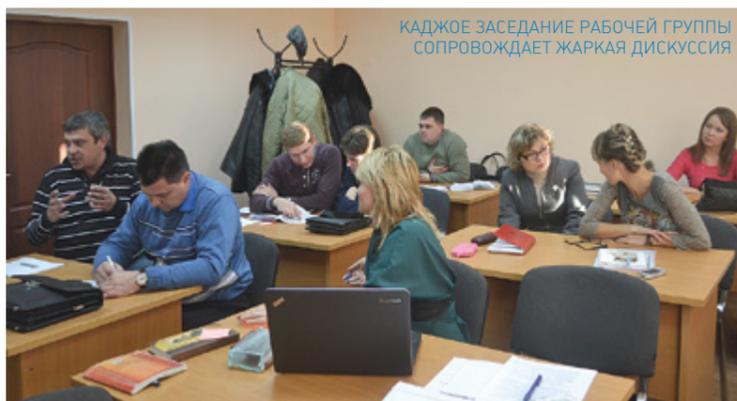


ИГОРЬ ПАСТЕРНАК

**ИП:** Начинается, казалось бы, с мелочей: организация рабочего места, чистота и порядок на нем и вокруг него. Если говорить шире, то корпоративная культура – это единые нормы поведения и единые ценности для определенных групп людей на предприятии. Кажется, просто, но именно это меняется очень долго и сложно, иногда болезненно. Но без этого ничего не получится.

## Быстрореализуемые задачи поставлены

Рабочая группа из добровольцев, увлеченных реинжинирингом бизнес-процессов на предприятии, собирается, по крайней мере, два раза в неделю. Они представляют разные подразделения предприятия, в каждом из них свои проблемы. Сообщая они пытаются понять их и предложить способы решения. Некоторые проблемы решить быстро нельзя, поскольку для этого требуется перестройка всего бизнес-процесса на предприятии. Поэтому руководитель группы Александр Макаров поставил перед активистами задачу сформулировать задачи, которые можно реализовать быстро, без вложений. При этом эффект от этих незначительных, казалось бы, новаций может быть довольно большим. В любом случае он укладывается в главный принцип системы качественно менеджмента – работать лучше, быстрее, дешевле. Так, например, участники рабочей группы считают, что функцию вызова представителей других организаций на место работ необходимо передать Диспетчерской службе. Это упорядочит взаимодействие с представителями, поможет им заранее планировать выход, а для наших работников



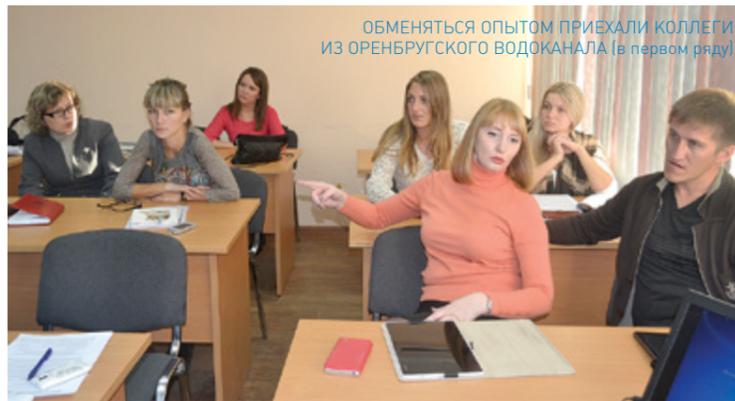
КАЖДОЕ ЗАСЕДАНИЕ РАБОЧЕЙ ГРУППЫ СОПРОВОЖДАЕТ ЖАРКАЯ ДИСКУССИЯ

**сократит время ожидания.**

Диспетчерская служба, производственный отдел, отдел капитального строительства предоставляет в Управляющую компанию каждый свой отчет. При этом данные в этих отчетах дублируются, только разбиваются и группируются по-разному. Рабочая группа предложила разработать единую форму отчета и согласовать ее с УК. Сегодня многие сотрудники недостаточно умеют пользоваться компьютерными программами, необходимыми им для выполнения своего функционала. Актив-

исты предложили обучить всех, у кого есть в это потребность, работать с Jira, 1С, Excel. Причем сделать это силами собственного IT подразделения.

Сегодня, в период перехода на прямые расчеты с абонентами, на Информационно-справочную службу предприятия легла непосильная нагрузка. Оказавшись 30-ми или 40-ми в очереди к оператору, потребители копят негатив в адрес предприятия. Оптимизировать работу ИСС, свести общение с каждым позвонившим к необходимому минимуму помогут



ОБМЕНЯТЬСЯ ОПЫТОМ ПРИЕХАЛИ КОЛЛЕГИ ИЗ ОРЕНБУРГСКОГО ВОДОКАНАЛА (в первом ряду)

памятки, содержащие емкие по сути, но короткие по форме ответы на постоянно повторяющиеся вопросы, решили участники рабочей группы.

**Не каждый договор, который ООО «Тверь Водоканал» заключает с контрагентом, требует такого числа согласований, которое проходит сегодня, считает рабочая группа. Решено сократить лист согласования, по крайней мере, с 8 подписей до 5. Речь, конечно, не идет о договорах на большие суммы.**

Утренние и вечерние планерки производственной дирекции, впрочем, также как и любые другие совещания, проводимые на предприятии, – это непроизводительное время. Поэтому, во-первых, их число должно быть сведено к минимуму, а во-вторых, должен быть разработан жесткий регламент проведения таких совещаний.

**Писать официальные ответы только, если этого требует заявитель; грамотно вести себя с заявителями при выезде на место работ; внедрить типовой договор на обслуживание абонентов – эти и другие простые, не требующие дополнительных вложений меры, дадут быстрый эффект, уверены участники рабочей группы по реинжинирингу бизнес-процессов.**

## Нам не хватает заинтересованности руководителей среднего звена

За время своего существования на «Тверь Водоканале» отдел развития систем управления при содействии рабочей группы и некоторых подразделений предприятия сделал много интересных исследований, которые лягут или уже легли в основу будущих преобразований. Новаторы описали и оценили текущее состояние бизнес-процессов материально-технического снабжения, обеспечения автотранспортом, аварийных ремонтов, ремонтных работ вообще, прохождения заявки с гарантией оплаты, договора на стройконтроль, оформления разрешения на присоединение, подключение новых абонентов и др.



ЮЛИЯ ПАВЛОВА

Кадровая служба на протяжении двух месяцев делала для отдела фотографию рабочего дня работников аварийных бригад, техотдела, планируется такая работа в автотранспорт-

ном. Выявлено много, до 30%, непроизводительного времени, например, на ожидание, пока начальник освободится с планерки.

Потрясающий результат, по словам **ведущего специалиста отдела развития систем управления Юлии Павловой**, дала оценка информационных потоков на предприятии. Оказалось, движение документов от одного подразделения в другое вырисовывается в густую паутину, настолько оно сложное и долгое. Короткий, 15-минутный, опрос о функционале тоже дал неожиданный результат. Было выявлено много пересекающихся функций, дублирования, часть сотрудников вообще затрудни-

лась рассказать о своих обязанностях, у некоторых в должностных инструкциях написано одно, а в действительности – совсем другое.

Когда поменяется организационная структура на предприятии, уверена Юлия Павлова, такого не будет, поскольку изменятся задачи и функции подразделений и четко будет прописано, кто, чем занимается, за что отвечает.

Кое-что уже перепроектировали, например, процесс движения заявки с гарантией оплаты. Проект бизнес-процесса по подключению новых абонентов предложили для обсуждения коллеги из Оренбурга. Они тоже начали работу по реинжи-

рингу, уже приезжали в Тверь за опытом, делились собственными наработками. Разработан регламент взаимодействия реформаторов обоих городов.

По предложению рабочей группы сместили обеды у отдела по работе с населением. Для этого организовали комнату приема пищи для сотрудников. Для абонентов заметно сократилось время ожидания в очереди. С нового года мероприятия, направленные на изменения, начнут реализовываться более интенсивно. Отдел развития систем управления рассчитывает на большую, чем сейчас заинтересованность со стороны управленцев среднего звена, пока в рабочей группе их нет.

## наша работа

## Завершены работы по перекладке участка Медновского водовода

**ВПЕРВЫЕ В ИСТОРИИ МЕДНОВСКОГО ВОДОЗАБОРА ПЕРЕЛОЖЕН УЧАСТОК ВОДОВОДА ПРОТЯЖЕННОСТЬЮ БОЛЕЕ ПОЛУКИЛОМЕТРА. ПРЕДПРИЯТИЮ ПРИШЛОСЬ ИСКАТЬ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ИСТОЧНИКИ ФИНАНСИРОВАНИЯ, ЧТОБЫ ВЫПОЛНИТЬ ЭТИ РАБОТЫ – ОНИ НЕ ПЛАНИРОВАЛИСЬ НА ЭТОТ ГОД. НО ДИАГНОСТИКА, ПРОВЕДЕННАЯ СПЕЦИАЛИСТАМИ ВЕСНОЙ, ПОКАЗАЛА: ЧТОБЫ ГАРАНТИРОВАТЬ БЕСПЕРЕБОЙНОЕ ВОДОСНАБЖЕНИЕ ГОРОДА ОТКЛАДЫВАТЬ РЕМОНТ ВАЖНОГО СТРАТЕГИЧЕСКОГО ОБЪЕКТА НЕЛЬЗЯ**

Старую, изъеденную коррозией трубу диаметром 1020 мм специалисты заменили на новую из полиэтилена низкого давления, ее диаметр 900 мм. Только заявленный производителем срок службы трубы из этого материала не меньше 50 лет. Он не подвержен коррозии и не образует внутренних отложений, что благотворно скажется на качестве воды. Для сварки полиэтиленовых труб привлекли подрядчика. А раскопка траншей, резка и демонтаж старого водовода, стыковка новых труб с запорной арматурой, установка расходомеров и опрессовка водовода выполнялись силами работников «Тверь Водоканала». Был задействован весь персонал Медновского водозабора, дополнительно привлечено несколько специалистов с Тверецкого и городского водозаборов. В ходе выполнения работ возникли дополнительные трудности – в нарушение всех норм прямо над подлежащим замене участком водовода установлены частные электрические опоры и забор. На



ПОДГОТОВКА К ДЕМОНТАЖУ СТАРОГО ВОДОВОДА

участке протяженностью больше 50 метров специалистам пришлось протаскивать новую трубу прямо внутри старой – разница в диаметрах позволяла. Для этого 13-метровые куски были заранее сварены, затем на конце трубы было сделано технологическое отверстие для троса. Трос протянули сквозь старую трубу, а затем с помощью техники втянули новую трубу в старую.



ФРАГМЕНТ ДЕМОНТИРОВАННОГО ВОДОВОДА ИЗНУТРИ



ОБОРУДОВАНИЕ ДЛЯ ВЫРАВНИВАНИЯ КРАЕВ ТРУБ ПЕРЕД СТЫКОВКОЙ (РАБОТАЕТ ПОДРЯДЧИК)

В ходе ремонта фрагмент водовода заменили не на пластик, а на новый металл. Это потребовалось сделать там, где установлен расходомер – измерительный прибор, позволяющий отслеживать объем поданной в город воды в разные отрезки времени. В среднем каждые сутки с Медновского водозабора в Тверь подается около 73 тысяч кубометров воды – это 2/3 от общей подачи. Поэтому так важно было отремонтировать изношенный участок правой ветки водовода. Ведь в случае аварии на одной из веток другая должна полностью обеспечить подачу воды в город.

Медновский сборный водовод общей протяженностью больше 10 км пролегает в районе деревни Глинки Медновского сельского поселения. По трубе вода из скважин, расположенных вдоль Тверцы, поступает на водозабор. Водовод служит уже почти четверть века – с тех самых пор как был пущен Медновский водозабор. Необходимость в перекладке части водовода возникла в конце прошлого года, тогда труба дала течь. Весной переложили 100 метров, сейчас еще 500. На будущий год «Тверь Водоканал» продолжит эти работы. Запланирован капитальный ремонт ок. 500 м Медновского и 1200 м Тверецкого водоводов.

## наши люди

## Лучший электромонтер Твери работает на Водоканале

**В ТВЕРИ ПРОШЕЛ КОНКУРС ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА «ЛУЧШИЙ ПО ПРОФЕССИИ». В НЕМ ПРИНИМАЛИ УЧАСТИЕ КВАЛИФИЦИРОВАННЫЕ РАБОЧЕ ВЕДУЩИХ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ ГОРОДА СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ ЭЛЕКТРОМОНТЕР И ГАЗОЭЛЕКТРОСВАРЩИК. ЭЛЕКТРОМОНТЕР ПО РЕМОНТУ И ОБСЛУЖИВАНИЮ ЭЛЕКТРООБОРУДОВАНИЯ 6 РАЗРЯДА ЭНЕРГОЦЕХА «ТВЕРЬ ВОДОКАНАЛА» ОЛЕГ ОСТРАСЬ СТАЛ БЕЗОГОВОРЧНЫМ ПОБЕДИТЕЛЕМ В СВОЕЙ НОМИНАЦИИ**



Теорию конкурсанты сдавали в виде теста, в котором проверялись их знания технологии, устройства приборов, техники безопасности, а также навык чтения схем и чертежей. На 30 вопросов отводилось всего 30 минут, не выполнившие задание до практического этапа конкурса не допускались.

На выполнение практической работы по регламенту конкурса газоэлектросварщики могли потра-

тить от получаса до полутора часов. За это время они должны были приварить к трубе пластину. Оценивались качество и скорость выполнения задания, техника безопасности, правильная организация рабочего места и свободное использование в работе рациональных приемов. У электромонтеров на практическую часть было 3 часа. Им нужно было составить схему для выполнения реверса электродвигателя, затем

собрать ее и убедиться, что схема работает. Конкурсная комиссия оценивала грамотность составления схемы, ее запуск и правильность работы, культуру монтажа, соблюдение норм времени и техники безопасности.

И на теоретическом, и на практическом этапах конкурса электромонтер «Тверь Водоканала» Олег Острась набрал самое большое количество баллов, в сумме – 88. У его

ближайшего конкурента – 73 балла.

– Я рад, что смог достойно представить свое предприятие, – говорит Олег Николаевич. Я работаю электромонтером 30 лет, и мне очень нравится моя профессия. В ней нужны и глубокие знания и умение работать руками, но главное, конечно, призвание. Я шучу, что родился с пассатижами и отверткой в руках, увлекаться электрикой и электроникой начал еще до школы, а окончил школу уже с 3 разрядом. На Водоканале я работаю в энергоцехе – в течение суточного дежурства отвечаю за бесперебойную работу электрооборудования всех объектов предприятия. Мой участок важный и очень ответственный.

«Тверь Водоканал» – большое предприятие, на котором трудятся рабочие многих специальностей, а далеко не только слесари, как думают многие. Водозаборы, скважины, насосные станции, станции водоподготовки и очистки воды – все эти объекты оснащены мощным

электрооборудованием и требуют квалифицированных работников.

– Мы очень заинтересованы в том, чтобы у нас работали самые высококлассные рабочие, отмечает генеральный директор «Тверь Водоканала» Дмитрий Капустин. – Учитывая их дефицит на рынке труда, мы готовим их и «подтягиваем» до нужного уровня в собственном учебном центре. Мы всегда участвуем в конкурсах профессионального мастерства, который проводит группа компаний «РОСВОДОКАНАЛ», в которую мы входим, и приветствуем проведение межотраслевых конкурсов в Твери, потому что это позволяет оценить уровень квалификации наших работников, понять, на кого равняться.

Награда работнику «Тверь Водоканала» Олегу Острасю, победившему в городском конкурсе профмастерства в номинации «Электромонтер», была торжественно вручена на мероприятиях, приуроченных к XV юбилейным Дням малого и среднего бизнеса.

## НАГРАДЫ



В конце уходящего года Министерство топливно-энергетического комплекса и жилищно-коммунального хозяйства Тверской области направило в адрес генерального директора и всего коллектива «Тверь Водоканала» благодарственное письмо. В нем отмечается выполнение сотрудниками предприятия особо важных заданий по ликвидации чрезвычайных ситуаций, связанных с водоснабжением жителей Тверской области. В письме в частности говорится: «Приятно сознавать, что вы всегда готовы оказать практическую помощь... Действуя в сложных условиях, сотрудники ООО «Тверь Водоканала» проявили ответственность и исключительный професси-



РОМАН ЯСТРЕБОВ

онализм, безупречное знание своего дела». Министр топливно-энергетического комплекса и жилищно-коммунального хозяйства Тверской области Дмитрий Базаров, подписавший письмо, выразил коллективу



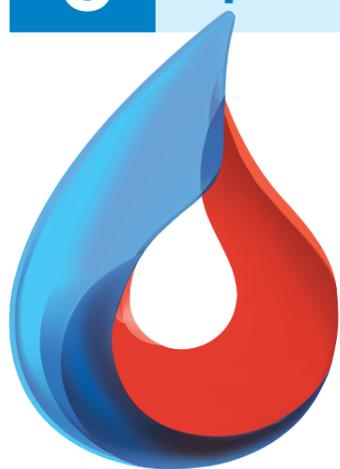
ВИКТОР ДМИТРИН

ООО «Тверь Водоканала» глубокую признательность за добросовестный труд и пожелал крепкого здоровья, мира, добра и благополучия. Кроме того, персональные благодарности за добросовестный труд, образцовое



СЕРГЕЙ СУЛОВ

выполнение должностных обязанностей и высокие производственные показатели получили трое сотрудников предприятия. Это водители Роман Ястребов, Виктор Дмитриев и Сергей Сулов.



# Росводоканал Тверь

# 2015

www.rosvodokanal.ru

## Январь

Пн	05	12	19	26	
Вт	06	13	20	27	
Ср	07	14	21	28	
Чт	01	08	15	22	29
Пт	02	09	16	23	30
Сб	03	10	17	24	31
Вс	04	11	18	25	

## Февраль

Пн	02	09	16	23
Вт	03	10	17	24
Ср	04	11	18	25
Чт	05	12	19	26
Пт	06	13	20	27
Сб	07	14	21	28
Вс	01	08	15	22

## Март

Пн	<sup>02</sup> / <sub>30</sub>	09	16	23	
Вт	<sup>03</sup> / <sub>31</sub>	10	17	24	
Ср	04	11	18	25	
Чт	05	12	19	26	
Пт	06	13	20	27	
Сб	07	14	21	28	
Вс	01	08	15	22	29

## Апрель

Пн	06	13	20	27	
Вт	07	14	21	28	
Ср	01	08	15	22	29
Чт	02	09	16	23	30
Пт	03	10	17	24	
Сб	04	11	18	25	
Вс	05	12	19	26	

## Май

Пн	04	11	18	25	
Вт	05	12	19	26	
Ср	06	13	20	27	
Чт	07	14	21	28	
Пт	01	08	15	22	29
Сб	02	09	16	23	30
Вс	03	10	17	24	31

## Июнь

Пн	01	08	15	22	29
Вт	02	09	16	23	30
Ср	03	10	17	24	
Чт	04	11	18	25	
Пт	05	12	19	26	
Сб	06	13	20	27	
Вс	07	14	21	28	

## Июль

Пн	06	13	20	27	
Вт	07	14	21	28	
Ср	01	08	15	22	29
Чт	02	09	16	23	30
Пт	03	10	17	24	31
Сб	04	11	18	25	
Вс	05	12	19	26	

## Август

Пн	<sup>03</sup> / <sub>31</sub>	10	17	24	
Вт	04	11	18	25	
Ср	05	12	19	26	
Чт	06	13	20	27	
Пт	07	14	21	28	
Сб	01	08	15	22	29
Вс	02	09	16	23	30

## Сентябрь

Пн	07	14	21	28	
Вт	01	08	15	22	29
Ср	02	09	16	23	30
Чт	03	10	17	24	
Пт	04	11	18	25	
Сб	05	12	19	26	
Вс	06	13	20	27	

## Октябрь

Пн	05	12	19	26	
Вт	06	13	20	27	
Ср	07	14	21	28	
Чт	01	08	15	22	29
Пт	02	09	16	23	30
Сб	03	10	17	24	31
Вс	04	11	18	25	

## Ноябрь

Пн	<sup>02</sup> / <sub>30</sub>	09	16	23	
Вт	03	10	17	24	
Ср	04	11	18	25	
Чт	05	12	19	26	
Пт	06	13	20	27	
Сб	07	14	21	28	
Вс	01	08	15	22	29

## Декабрь

Пн	07	14	21	28	
Вт	01	08	15	22	29
Ср	02	09	16	23	30
Чт	03	10	17	24	31
Пт	04	11	18	25	
Сб	05	12	19	26	
Вс	06	13	20	27	



# ГК «РОСВОДОКАНАЛ» обновляет фирменный стиль

ГК «РОСВОДОКАНАЛ» ПРЕДСТАВИЛА НОВЫЙ ФИРМЕННЫЙ СТИЛЬ И ЛОГОТИП, ОБЩИЙ ДЛЯ ВСЕХ ДОЧЕРНИХ КОМПАНИЙ ГРУППЫ



Для разработки нового дизайна была привлечена команда Zoran Design. С целью сохранения преемственности главным символом компании остался узнаваемый образ капли воды.

По словам Зорана, генерального директора и основателя Zoran Design, дизайнеры провели аудит и рестайлинг визуальных коммуникаций, сохранив при этом характерные черты стиля РОСВОДОКАНАЛА. Перед специалистами стояла масштабная задача – разработать универсальный логотип, отражающий новые цели компании, которая стремится стать лучшей российской компанией в сфере ЖКХ.

Новый логотип выполнен в белом, синем и красном цветах. Ключевым изображением стала трехцветная волна. Объемный и динамичный логотип соответствует общему тренду современных визуальных коммуникаций.

«Капля позволяет создать яркий и узнаваемый образ компании, образ трубы естественно вписывается в форму капли, подчеркивая отраслевую принадлежность.



Современное видение цветов российского флага передает национальный масштаб бизнеса компании», – заявил Виктор Благовещенский, генеральный директор ООО УК «РОСВОДОКАНАЛ».

Новый стиль передает общий динамизм и стремление компании к лидерству в отрасли, при этом в новом логотипе постарались сохранить элементы старого, заметил глава компании.

Внедрение нового фирменного стиля и логотипа в ГК «РОС-

ВОДОКАНАЛ» будет поэтапным и завершится к концу 2015 года.

Zoran Design Buro – экспериментальная дизайн-студия, специализирующаяся на разработке оригинальных идейно-графических решений в области фирменного стиля и визуальных коммуникаций. На постоянной основе компания помогает решать корпоративные задачи 15 из 100 крупнейших компаний России по рейтингу Издательского дома «Коммерсантъ».

## Создаем Систему Качественного Управления

Уже больше двух месяцев советник генерального директора УК «РОСВОДОКАНАЛ» Игорь Пастернак почти постоянно находился в ООО «Тверь Водоканал» и занимался тем, о чем большинство сотрудников предприятия имеет весьма смутное представление, хотя некоторые – уже вовсю вовлечены.

– Расскажите, пожалуйста, о вашем проекте.

– Этот проект – реструктуризация системы управления (СУ) ООО «Тверь Водоканал». Проект направлен, в частности, на сокращение потерь, связанных с избыточным использованием ресурсов: материальных, финансовых, людских. Существующая директивная модель управления и, как следствие, стихийная самоорганизация приводят к значительным неуправляемым издержкам, имеющим тенденцию к росту. Таким образом, целью проекта является переход на формализованную систему управления, спроектированную на меньшие ресурсы и большую производительность. Сокращение издержек или потерь обязательно должно быть вписано в стратегию развития естественных монополий.

Основные акценты будут сделаны на организационных изменениях. Прежде всего, это радикальная реструктуризация бизнес-процессов, затем организационной структуры управления, создание адекватных регламентов и оценки результатов труда. Реализация первоочередных мероприятий должна закончиться в конце следующего года.

Программа развития системы управления содержит про-



екты, направленные на создание современной Системы Качественного Управления.

СКМ – это набор средств и инструментов управления, которые позволяют свести к минимуму дефекты в работе, снизить ее себестоимость, сократить время на выполнение, другими словами – работать быстрее, дешевле, лучше. Обратите внимание на наклонение – это не что иное, как непрерывное совершенствование. Поэтому главное – создать культуру, направленную на непрерывное совершенствование. Ее главным идеологом и проводником должен стать генеральный директор компании и его заместители.

Одно из важных направлений проработки – это формирование команды реформаторов из числа сотрудников предприятия, не просто лояльных к нему, а тех, кто понимает, что предприятию нужны перемены, кто хочет этих перемен и кто готов принимать активное участие. Чтобы найти таких сотрудников, я встречался со многими работниками предприятия. Сегодня сфор-

мирован костяк этой команды. Двое из них – Юлия Павлова и Михаил Семенов выбраны чтобы 100% своего времени заниматься преобразованием компании.

– По каким параметрам Вы отбирали членов рабочей группы? Насколько у нее постоянный состав?

– Мы отбирали в первую очередь тех, кто готов приложить дополнительные усилия чтобы совершенствовать предприятие. А этим могут заниматься только неравнодушные и креативные люди. И сегодня они у нас есть. Я могу с уверенностью сказать, что эта команда будет состоять из лучших людей предприятия. Первичный отбор уже определил часть случайных людей, другие случайные выпадут довольно быстро. Зато в процессе выполнения работ придут те, кому это действительно интересно, те, которые представят не группу, а команду реформаторов. При этом кто-то уже довольно ярко проявляет себя. Хочу сказать на будущее, что рамки этой группы не ограничены. Если кто-то чувствует в себе желание

и силы работать в этом направлении, пусть присоединяется.

– Формирование рабочей группы, или команды реформаторов, несомненно, важная часть работы, но не единственная...

– Да, очень важная часть моей миссии – обучение. Я начал с проведения ряда семинаров для руководителей и рабочей группы. Начинаться все должно именно с них. И здесь я должен отметить очень правильную и активную позицию генерального директора Тверского водоканала Дмитрия Капустина. Мы провели семинар для рабочей группы, посвященный моделированию и реинжинирингу бизнес-процессов, с участием генерального директора. Кроме того, за это время мы прошли формальный, но очень важный для будущей работы этап – разработан и принят Устав проекта реструктуризации системы управления ООО «Тверь Водоканал». Документ подписан генеральным директором УК «РОСВОДОКАНАЛ» Виктором Благовещенским. В нем описаны цели, задачи и этапы проекта.

– Игорь Вениаминович, расскажите как изменения воспринимают сотрудники?

– Я реализовывал подобные проекты и в других крупных компаниях. Так что я реалист. Действительно, всегда есть люди, которые не готовы не только участвовать в переменах, но даже пассивно принимать нововведения. Нет ни одного предприятия, где все поголовно видят необходимость в них. Но перед Группой компаний «РОСВОДОКАНАЛ» сегодня стоят очень амбициозные задачи – стать национальным лидером в отрасли. Для этого мы должны быть высокорентабельными, посто-

янно стремиться к сокращению всех видов потерь кроме фонда оплаты труда. Никогда не устаю повторять мысль Г. Форда о том, что «прибыль» должна быть результатом «более искусного руководства делом», а не выжимания ее «из рабочих и покупателей».

Колоссальных усилий потребует работа по формированию «критической массы» сотрудников, которые не будут против нововведений. Их должно быть не меньше 75% коллектива. Для кого-то из персонала это будет серьезная ломка, кому-то это не удастся вообще... Необходимо будет включить весь опыт работы в самой сложной области бизнеса – управлении изменениями.

– Если речь идет о Группе компаний в целом, то почему эта работа началась именно в Твери?

– На самом деле все неизбежно пройдет через это. А генеральный директор Тверского водоканала вызвался первым шагнуть в этот опыт, организовать пилотную площадку «РОСВОДОКАНАЛА». В том числе и потому, что верит в коллектив предприятия, в его потенциал. Он понимает, что необходимо меняться, чтобы выжить в современном мире. Такие же изменения начались в ООО «Оренбург Водоканал».

– Какова Ваша миссия в том, что сейчас будет происходить? Как бы Вы хотели чтобы Вас воспринимали сотрудники?

– Прежде всего, я проводник того, что мы будем делать. Мне хотелось бы чтобы мы стали одной командой. И уж точно роль надзирателя – это не мое. Я постараюсь исполнить роль рычага, который направит процесс в нужную сторону.

# Вечная слава воде

Окончание. Начало на стр. 1

Примечательно, что 10% от доходов водопровода шли на школьное обучение бедных горожан.

Через три года началось расширение водопроводной сети. На средства Степана Кряжова укладывались уже не деревянные, а чугунные трубы. В 1874 году вода дошла до городских окраин. В 1875 году протяженность водопровода достигала почти 15 километров, а в 1882 году превышала 21,5 км.

## Восстанавливали всей страной

С 1891 года Воронеж стали снабжать более чистой и качественной водой из подземных источников, которыми оказался богат левый берег. Новая водокачка, расположенная на территории современного парка «Алые паруса», ежедневно подавала в город от 200 до 280 тысяч ведер воды. То, что подземная вода богата железом, обнаружилось практически сразу. Для ее очистки пришлось устанавливать фильтр.

Накануне Великой Отечественной войны протяженность водопроводной сети составляла почти 230 километров, а норма водопотребления – 100 литров на человека в сутки. В годы войны по правому берегу города проходила линия фронта. Коммунальный фонд был уничтожен на 92%, напорные башни и водопроводная сеть полностью разрушены. А электронасосное оборудование удалось спасти, оно было демонтировано и спрятано еще до прорыва фашистов в город. Восстанавливать Воронеж и водоканал помогала вся страна. Уже в 1948 году подача воды населению вышла на довоенный уровень. Когда в 1971-м ввели в эксплуатацию первую очередь водозаборных сооружений в районе с. Чертовицы, общая производительность системы водоснабжения достигла 320 тыс. кубометров в сутки. Таким образом, за сто лет мощность воронежского водопровода выросла практически в 320 раз.



Субботник в Краснодарском водоканале (70-е годы)

тельства и ЖКХ РФ, рекомендовал этот опыт российским регионам в качестве успешного примера государственно-частного партнерства в коммунальной сфере. По словам министра, подобные соглашения позволяют привлечь в ЖКХ серьезные финансовые вложения. Объем инвестиций в ООО «РВК-Воронеж» с начала операционной деятельности составил более 377 млн рублей. При этом «РОСВОДОКАНАЛ» как частный оператор не только вложил средства в развитие водохозяйственного комплекса Воронежа, но и взял на себя долги бывшего муниципального водоканала – до заключения договора концессии они оценивались в 800 млн рублей.

Можно с уверенностью сказать, что Воронежский водоканал упрочил свои позиции на российском рынке услуг водоснабжения и водоотведения и по праву является одним из лидеров отрасли. Этому способствовал ряд факторов: назревшая необходимость реформирования водопроводно-канализационного хозяйства, поддержка областной и городской администраций и, конечно, появление стратегического инвестора – ГК «РОСВОДОКАНАЛ».

Сегодня система водоснабжения Воронежа – это мощный комплекс по добыче и транспортировке питьевой воды: 8 групповых водозаборов из подземных

дар) годом технического прорыва. В октябре улица Красная впервые озарилась светом 20 электрических фонарей. Тогда же заработала телефонная станция – одна из первых в России. А в декабре в центре города начал функциони-



Ремонт аварийного автомобиля в Краснодарском водоканале (70-е годы)

ровать водопровод. Воду с помощью магистральных труб подвели к дворовым колонкам, отдельным зданиям и богатым особнякам. Конечно, сначала позволить себе такое благо цивилизации могли немногие. Большинству горожан приходилось пользоваться услугами водовозов или идти к водопроводной будке и наполнять ведра и бочки за определенную таксу. Посмотреть на колонки собирались целые толпы, их зарисовывали и фотографировали. Люди мечтали о том, чтобы такие появились в каждом дворе.

В 1909 году в столице Кубани начали бурить скважины. А спустя год жители стали получать артезианскую воду – мягкую и вкусную, очищенную и обеззараженную специальным серебряным фильтром. Особенно радовались новшества пожарные – к 1910 году по всему городу установили 60 гидрантов, подключенных к городскому водопроводу. Спасать жизни стало проще.

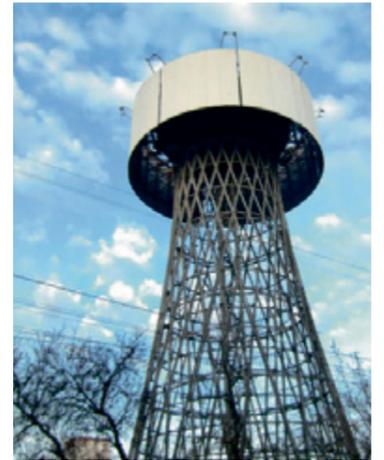
В 1927 году в Краснодаре начала работать система водоотведения. До этого канализационных сооружений в городе не было – и во время дождя или снегопада улицы превращались в настоящее болото. В своих письмах родственникам и друзьям жители столицы Кубани хвастались, теперь

наконец-то почувствовали себя обитателями по-настоящему большого и современного города.

## Шуховский гиперболоид с крокодилами

В 1929 году произошло еще одно событие, отметившееся в летописи Краснодара. В центре города решено было установить знаменитую Шуховскую башню – одну из первых в мире гиперболоидных конструкций. Почти такая же находится в Москве на Шаболовке. Главные отличия от московской «сестры» – краснодарская имеет один сегмент в высоту (столичная – шесть), а наверху у нее – круглая цистерна.

Увы, отчета о строительстве не сохранилось. Известно лишь, что в 1930 году на водонапорную башню выделили 60 000 рублей и 20 000 – на новый резервуар. В эксплуатацию конструкцию ввели



Краснодарская водонапорная башня им. В.Г. Шухова

заборов и 437 скважин, имеет 142 резервуара чистой воды общей емкостью 163,5 тысячи кубических метров. При этом добывается вода из подземных источников артезианских скважин глубиной от 80 до 800 метров. Каждый день она проходит проверку более чем по 80 показателям, в том числе по химическим, радиологическим, бактериологическим и биологическим. Более 780 тысяч человек пользуются услугами водоснабжения и водоотведения (летом эта цифра возрастает до 1 млн).

Общая протяженность водопроводных сетей – более 1200 км. Но компания не останавливается на этом, каждый год меняя и прокладывая десятки километров трубопроводов, подключая целые микрорайоны и крупные организации к сетям, модернизируя производственные объекты.

Работу водоканала регулярно оценивают как на региональном, так и на федеральном уровне. Несколько лет подряд компанию признавали лучшей в сфере жилищно-коммунального хозяйства на Всероссийском конкурсе Министерства регионального развития РФ. А ведь борьба была нешуточной – боролись более 1500 предприятий из разных субъектов страны.



В лаборатории Испытательного центра питьевой воды и сточных вод ООО «Краснодар Водоканал»

И если спросить у любого из 2000 работников водоканала, в чем же секрет успеха предприятия, наверняка каждый ответит: «Просто мы любим свое дело».



Награждение сотрудников «РВК-Воронеж»

## Лидер отрасли

Воронежский водоканал – пионер концессионных соглашений. Договор был подписан с администрацией городского округа город Воронеж в марте 2012 года. Михаил Мень, глава Министерства строи-

источников, 48 резервуаров чистой воды, 227 повышающих водопроводных насосных станций, более 1300 км водопроводных сетей.

## Краснодар

1894-й стал для Екатеринодара (так назывался в то время Красно-