



Территория ВиВ

ГАЗЕТА О ЖИЗНИ ПРЕДПРИЯТИЯ И НАШИХ ПАРТНЁРОВ

НаБАЛовались не по-детски

23 января состоялось торжественное мероприятие, посвящённое чествованию лучших сотрудников предприятия – Бал лучших. В атмосфере праздника и взаимного уважения были награждены профессионалы, спортсмены и творческие деятели – те, кто ежедневно вносит вклад в развитие компании и укрепляет корпоративный дух. Лучшие сотрудники получили заслуженные награды из рук первых лиц предприятия.



Мероприятие началось с торжественного открытия, задавшего высокий тон всему событию. Ведущие подчеркнули, сегодня мы благодарим тех, кто делает наше предприятие сильнее, ярче, сплочённое. Вступительные слова генерального директора ООО «Водоканал» Рябова Константина Владимировича стали эмоциональным центром вечера: «*За прошедший год было много событий. Я очень рад, что этот путь прошёл вместе с вами. Хочу сказать всем «Спасибо»! Сегодня мы отмечаем лучших сотрудников компании. Лучших в работе – самых профессиональных, опытных, надёжных. Лучших в спорте – самых быстрых, смелых, ловких, умелых. Благодарим наших замечательных артистов за то, что они делились с нами своими талантами и выступлениями на этой сцене. Хочу вам пожелать профессиональных, спортивных, творческих успехов уже в наступившем году!*».

Первая часть награждения была посвящена лучшим сотрудникам, лучшим бригадам и мастерам – нашей опоре, чьё мастерство и ответственность лежат в основе работы предприятия. Коллеги тепло приветствовали награждённых. Второй блок напомнил, что наши сотрудники сильны не только в труде, но и в спорте. Были отмечены чемпионы и призёры в личном и командном зачёте. В заключение награды получили участники корпоративных праздников – сотрудники, чьи танцы, песни и театральные постановки превращают любое событие в яркое шоу.

Лучших из лучших со сцены поздравил и генеральный директор ООО «Ремспецстрой» Черемнов Павел Сергеевич: «*Достигать верхних планок очень тяжело, а самое главное – тяжелее их удерживать. Приятно, что сегодня в этом зале появились новые лица, и вдвойне приятно за тех, кто повторно становится лучшими сотрудниками, лучшими спортсменами и артистами. Ставьте себе планки и достигайте высот!*».

Мероприятие стало признанием ценности каждого сотрудника, демонстрацией многогранности коллектива, импульсом для новых достижений. Мы ещё раз доказали, что сила предприятия – в людях. Впереди – новые проекты и задачи, соревнования и праздники, и, несомненно, новые поводы для гордости.

Старший менеджер отдела снабжения и логистики
Иноземцев Михаил Николаевич



«Огромное спасибо компании за то, что отметили мой вклад в общие достижения прошлого года. Каждый из нас, кто получил «Лучшего сотрудника», прежде всего, думает о том, чтобы «Водоканал» продолжал штурмовать в эти непростые времена новые рубежи. Сложные времена раскрывают сильные стороны каждого из нас»

Подготовлено Надеждой Филюшиной

Капитан команды «Цунами»
Тугучёва Надежда
Александровна



«Спорт – это труд. Через боль, старания, эмоции. Но это интересно. Стать чемпионкой в своей категории было очень приятно. Вокруг все поддерживали, подбадривали и говорили, что смогу. Кто-то даже специально настраивал, а может и «провоцировал» (в хорошем смысле)»

Участник творческого коллектива Водоканала
Грохотова Юлия Юрьевна



«Ежегодный Бал лучших ожидаю с волнением и трепетом! И, пожалуй, именно в этот вечер волнуешься даже чуть больше, чем перед выходом на сцену в концертах! Звучат приятные поздравления, вручаются награды, встречаются коллеги – всё это создаёт неповторимую атмосферу единения и причастности к происходящему! И пусть так будет всегда!»

Оставайтесь такими же сильными, смелыми, храбрыми, находчивыми, целеустремлёнными и верными своим идеалам. Будьте надёжными защитниками своей семьи, своей мечты и своих надежд! Держитесь смело и уверенно против любого ветра в жизни!

Желаем всегда находить поддержку в близких и друзьях! Пусть здоровье будет богатырским, взгляд – зорким, а настроение – солнечным!

С праздником!

**Дорогие мужчины!
Поздравляем вас с
Днём защитника
Отечества!**



СУПерслужба

Среди всех служб самой разносторонней без лишней скромности можно назвать службу управления персоналом, ведь она сопровождает абсолютно всех сотрудников нашего предприятия от приёма на работу до выхода на пенсию!

В ногу со временем

Все процедуры службы управления персоналом сопряжены с огромной оперативной отчётностью (ежедневной, ежемесячной, ежегодной) в Социальный фонд России, Инспекцию федеральной налоговой службы и военкомат. Сотрудники отдела кадров осуществляют внесение многочисленных данных в информационные системы предприятия, которые ложатся в основу формирования отчётов для контролирующих органов, органов статистики. Их деятельность сопряжена с высокими рисками, поскольку ошибки в отчётности могут стать причиной штрафов со стороны надзорных органов. Хорошо, что сфера информационных технологий на нашем предприятии постоянно эволюционирует, чтобы отвечать потребностям настоящего времени. В этих вопросах СУП очень плотно сотрудничает со службой информационных технологий и связи. Во многих улучшениях есть их заслуга. Искусственный интеллект в HR стал одной из главных тем последних лет. В 2025 году нейросети, включая «ChatGPT», активно применяются для автоматизации рекрутинга (поиска и подбора), повышения производительности и оптимизации HR-процессов. В ногу со временем идёт и наша служба управления персоналом. Несмотря на то, что многие работодатели всё чаще рассматривают искусственный интеллект как угрозу, наша служба старается его использовать как инструмент поддержки. Стремится применять нейросети для повышения эффективности, а не конкурировать с ними. Сегодня рынок труда стал рынком соискателя: квалифицированные специалисты всё чаще переходят из одной отрасли в другую, выбирая устойчивые компании, где есть комфортная атмосфера, автономия и понятное управление. Все понимают, как «война за таланты». Его начали использовать лет десять назад. Говорили: «Ну вот, у нас началась война за таланты». А сейчас это просто та ситуация, к которой все привыкли. Человекоцентричность – ключевой тренд в управлении персоналом на сегодняшний день. Это подход, при котором сотрудник становится центральной фигурой HR-процессов. Все управленческие решения ориентированы на его потребности, развитие, психологическое и физическое благополучие. В отличие от традиционного подхода, где работник рассматривается лишь как ресурс для достижения бизнес-целей, человекоцентричная модель делает акцент на вовлеченность, мотивацию и лояльность персонала.

Сотрудничество с ВУЗами и ССУЗами

В условиях усиливающегося дефицита кадров компании всё чаще обращают внимание на молодых соискателей, начиная с 14 лет. Это стало возможным благодаря произошедшим в 2025 году законодательным изменениям, которые упростили трудоустройство несовершеннолетних. Водоканал принимает участие в городских кампаниях по содействию в трудоустройстве школьников на период летних каникул. У нас была и есть программа привлечения выпускников, которых мы принимаем на должности инженеров-стажёров. Успешно развиваются наши отношения с СибГИУ, в том числе работаем на постоянной основе с Центром «Карьера», участвуем в различных совместных мероприятиях («Дни кадровых партнёров», «Карьерный турнир», «Моя профессия: путь к карьере мечты», открытые дискуссии с работодателями для обучающихся и другие). Ранее этот ВУЗ являлся кузницей кадров по профилю «Водоснабжение и водоотведение». Сейчас он выпускает специалистов общего направления подготовки «Строительство», которые осваивают необходимые знания уже в процессе трудовой деятельности на своих рабочих местах. Работники службы ведут диалог не только с ВУЗами, но и выстраивают отношения с колледжами. Средние профессиональные учреждения – Новокузнецкий транспортно-технологический техникум, Кузбасский колледж архитектуры, строительства и цифровых технологий, Кузнецкий индустриальный техникум (и это далеко не весь список заведений СПО) – являются нашими партнёрами, с которыми мы совместно ищем пути решения насущных задач по подготовке квалифицированных рабочих кадров. В конце прошлого года сотрудники отдела подбора и развития персонала организовали экскурсии на объекты



Новокузнецкого Водоканала для учащихся ГБОУ «Лицей №84 им. В.А. Власова». Ребята посетили Левобережный водозабор и лабораторию ООО «Акватест». Школьников познакомили с производственными процессами, рассказали о ключевых нюансах, связанных с системой водоснабжения нашего города. Данные экскурсии были организованы в рамках реализации Единой модели профориентации школьников «Билет в будущее» (федеральный проект «Профессионалитет» национального проекта «Молодёжь и дети»), целью которой является формирование осознанности и готовности к профессиональному самоопределению обучающихся 6–11 классов, а затем их дальнейшему выбору профессии и трудоустройству на предприятия города и области. Такие отношения с учебными заведениями являются прекрасными инструментами, которые позволяют действовать проактивно. Да, на рынке труда есть сложности, но наша служба управлением персоналом справляется с ними.

Связь поколений

Введение в должность – самая важная часть адаптации нового сотрудника. Точнее сказать, первая часть, её начало. Адаптация может длиться и полгода, и год, и даже три, а введение в должность – это лишь первый месяц работы сотрудника. Как известно, именно в это время новичок решает, подходит ему компания или нет, оставаться ли в ней надолго. Отдел подбора и развития персонала курирует проект «Справочник новичка». Этот справочник доступен как в бумажном варианте (для только что устроившихся сотрудников), так и в электронном формате (на главной странице корпоративного портала предприятия, доступен для печати). Он позволяет новичкам быстрее адаптироваться в команде, получить основные сведения о работодателе и «синхронизироваться» с ценностями компании. В справочнике содержится вся самая важная и полезная информация для работы в любой должности и на любом участке. Здесь представлена краткая история предприятия, фотографии руководителей структурных подразделений, указаны составляющие социального пакета и маршруты движения служебного транспорта. Важной задачей остаётся и обеспечение преемственности – сохранения и передачи лучшего из того, что уже «родилось» в процессе работы на предприятии.

Учиться, учиться и ещё раз учиться

Термины «адаптация», «обучение», «развитие» порой звучат легко и просто. Но эти невидимые для производственников процессы работают в фоновом режиме и требуют значительных затрат. Например, аттестация сотрудников в органах Ростехнадзора, Энергонадзора и других государственных надзорных органах. Сотрудники ОПП проводят оценку учебных центров, проверяют наличие у них соответствующих лицензий, оформляют заявки, заключают договоры, контролируют выполнение условий, формируют учебные группы, встраивают их в учебный график, согласовывают изменение режимов труда с целью высвобождения сотрудников для прохождения обучения и аттестации, проводят опросы, экспериментируют с мероприятиями различного формата (очно или дистанционно), собирают обратную связь. И всё это измеряется и контролируется HR-аналитикой (показателями работы отдела). Водоканал много внимания уделяет выявлению и развитию внутренних талантов. Поэтому наш внешний поиск не является основным источником привлечения кандидатов на важные должности в штатном расписании. Так, в 2024 году несколько сотрудников без профильного образования прошли курсы переподготовки по основному виду деятельности предприятия (водоснабжению), чтобы на качественно новом уровне выполнять профессиональные обязанности. А в 2025 году такая практика повышения квалификации продолжилась. Прекрасными примерами служат карьеры таких руководителей, как Келя Романа Михайловича, Богданова Игоря Борисовича, Чернышева Ильи Викторовича, Носиковой Анны Леонидовны, Черемнова Павла Сергеевича, Кабина Антона Евгеньевича и многих других. Прекрасные примеры, которые на виду, которые говорят о том, что предприятие делает правильные и эффективные шаги, движется в нужном направлении. И это работающий механизм.



Кроме этого, наше предприятие ориентируется на то, чтобы привлекать максимум внешних кандидатов на стартовые позиции. Во-первых, таких кандидатов больше. Во-вторых, эти люди, развиваясь внутри компании, сливаются с её культурой и приобщаются к её ценностям.

Знаки отличия

Для эффективного раскрытия личностного и профессионального потенциала сотрудников отделом подбора и развития персонала разработана и курируется система поощрений «Лучший сотрудник предприятия», «Лучший мастер» и «Лучшая бригада». Звания по двум первым номинациям присуждаются по итогам календарного года. Номинация «Лучшая бригада» актуализируется в каждом полугодии, а далее выявляются абсолютные лидеры по результатам работы в течение всего года. Все победители награждаются дипломами, получают денежные премии, приглашаются на праздничный вечер в январе, на котором в торжественной обстановке им вручаются заслуженные награды и кубки. Сегодня на предприятии, благодаря многолетней кропотливой работе сотрудников отдела кадров с Администрациями города и области, областными министерствами и ведомствами, работники предприятия получают награды к праздничным датам: ко Дню работника ЖКХ, ко Дню строителя и т.д. Организовано поощрение сотрудников за стаж работы в компании и к юбилею, вручение медалей «Ветеран труда Водоканала города Новокузнецка».

По труду и зарплата

Все работники нашего предприятия в обязательном порядке вспоминают о службе управления персоналом каждый раз, когда получают расчётные листки и смс о зачислении зарплаты на банковскую карточку. Вот и подошли к ещё одной важной функции службы управления персоналом, можно сказать, самой приятной: начислению заработной платы. Сотрудники отдела организации труда и заработной платы, являясь профессионалами своего дела, знают все тонкости нашей сложной системы оплаты труда. Какие бы трудности не возникали со стороны трудового законодательства, какие бы сложности не возникали при работе с информационной системой 1С:Зарплата и управление персоналом, с каким бы опозданием из подразделений не приходили документы для расчёта заработной платы, ООТиЗ всегда, во все времена, своевременно начислял зарплату, и мы с вами это видим каждый месяц, даже два раза в месяц. Руками ООТиЗ производится оптимизация систем оплаты труда, настройка многочисленных видов начислений, разработка графиков работы сменного и дневного персонала, а также точное финансовое планирование фонда оплаты труда с учётом постоянно меняющихся условий внешней среды (изменений в налоговой системе, бухгалтерском учёте и отчётности, появления вакансий, выхода на пенсию сотрудников с многолетним стажем работы и т.п.), более подробное обоснование каждой штатной единицы в штатном расписании для включения всех положенных выплат сотрудникам предприятия в тарифы на услуги водоснабжения и водоотведения. А чего стоит процесс расчёта ФОТ для тарифов на услуги ВиВ, где каждая цифра выверена на все 100%, поскольку проходит согласование в Региональной энергетической комиссии Кузбасса! Сотрудники отдела формируют отчёты – объёмные и трудоёмкие – собирают не просто общие данные по суммам заработной платы, а группируют отдельно по статьям оплат, по каждому подразделению и категориям персонала. Статья финансового плана по оплате труда персонала является составной частью общего бюджета предприятия, которая напрямую связана с финансовыми результатами работы. Поэтому слаженная работа ООТиЗ позволяет финансово-экономическому отделу получать своевременную и достоверную информацию для оперативного принятия управленческих решений.

Работа сотрудников службы управления персоналом многогранна! Ей присущи разнообразие и глубина функционала. Широта возможностей в рамках одной профессии вдохновляет работников службы на новые идеи, а их профессионализм и трудолюбие позволяют решать все поставленные задачи грамотно и чётко!

ЛУЧШИЕ СОТРУДНИКИ

2025



Осипов Александр Николаевич
Контролёр службы контроля за транспортом и территорией
ООО «Водоканал»
Стаж работы 20 лет



Девяшина Юлия Андреевна
Генеральный директор
ООО «Перекладка Плюс»
Стаж работы 19 лет



Иноземцев Михаил Николаевич
Старший менеджер отдела снабжения и логистики
ООО «Ремспецстрой»
Стаж работы 7 лет



Данильченко Елена Владимировна
Ведущий бухгалтер группы расчётов с поставщиками и подрядчиками
ООО «Водоканал»
Стаж работы 28 лет



Белоусова Наталья Анатольевна
Диспетчер
ООО «Ирбис Плюс»
Стаж работы 13 лет



Кузнецова Юлия Андреевна
Инженер автотранспортного цеха
ООО «Транзит-Б»
Стаж работы 15 лет



Харламова Елена Алексеевна
Руководитель группы по управлению фондами и активами
ООО «Водоканал»
Стаж работы 19 лет



Столярова Оксана Александровна
Штукатур-маляр 5 разряда участка строительства
ООО «Ремспецстрой»
Стаж работы 1 год



Химичев Артём Дмитриевич
Начальник отдела управления качеством
ООО «Водоканал»
Стаж работы 15 лет



Евдокимова Анастасия Юрьевна
Ведущий инженер абонентского отдела
ООО «Водоканал»
Стаж работы 5 лет



Потапова Яна Юрьевна
Ведущий инженер отдела по надзору и ремонту зданий и сооружений
ООО «Водоканал»
Стаж работы 1 год



Анисимова Елена Анатольевна
Инженер-химик группы химических испытаний
ООО «Акватест»
Стаж работы 20 лет



Полянский Денис Юрьевич
Системный администратор группы системного программного обеспечения
ООО «Инвестор»
Стаж работы 15 лет



Угланских Елена Николаевна
Оператор контактного центра
ООО «Жилкомцентр»
Стаж работы 17 лет



Атясов Михаил Александрович
Старший диспетчер центральной диспетчерской службы
ООО «Водоканал»
Стаж работы 15 лет



Казанцев Николай Владимирович
Электрогазосварщик 6 разряда участка аварийно-восстановительных работ
ООО «Водоканал»
Стаж работы 8 лет



Лавренев Дмитрий Игоревич
Слесарь аварийно-восстановительных работ 5 разряда участка сетей канализации
ООО «Водоканал»
Стаж работы 10 лет



Вашченко Олег Владимирович
Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования 5 разряда цеха очистных сооружений канализации
ООО «Водоканал»
Стаж работы 24 года



Русалёв Анатолий Викторович
Электрогазосварщик 5 разряда участка по ремонту электромеханического оборудования
ООО «Водоканал»
Стаж работы 18 лет



Хорова Нина Александровна
Заведующий складом авторемонтного цеха
ООО «Транзит-Б»
Стаж работы 17 лет



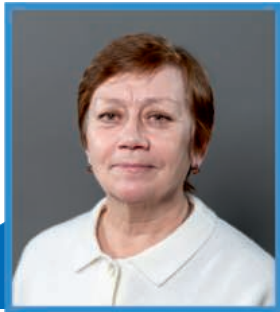
Волков Виталий Юрьевич
Слесарь-ремонтник 5 разряда участка по диагностике
ООО «Транзит-Б»
Стаж работы 12 лет



Кукушкин Сергей Михайлович
Слесарь аварийно-восстановительных работ 5 разряда участка сетей водопровода
ООО «Водоканал»
Стаж работы 18 лет



Абрамов Денис Владимирович
Инженер по диагностике отдела главного электромеханика
ООО «Водоканал»
Стаж работы 12 лет



Романчук Альбина Алексеевна
Оператор на отстойниках 4 разряда цеха очистных сооружений канализации
ООО «Водоканал»
Стаж работы 14 лет



Кузнецова Юлия Юрьевна
Начальник смены Левобережного цеха водоснабжения
ООО «Водоканал»
Стаж работы 8 лет



Власова Оксана Сергеевна
Оператор хлораторных установок 3 разряда Драгунского цеха водоснабжения
ООО «Водоканал»
Стаж работы 7 лет



Сапожников Пётр Геннадьевич
Электрогазосварщик 6 разряда участка теплоснабжения
ООО «Водоканал»
Стаж работы 2 года

ЛУЧШИЕ СОТРУДНИКИ

2025



Шелтрекова Ольга Петровна
Заведующий архивом
производственного отдела
ООО «Водоканал»
Стаж работы 4 года



Августов Максим Михайлович
Начальник производства цеха
безалкогольных напитков
ООО «Ирбис»
Стаж работы 17 лет



Резников Станислав Сергеевич
Инженер участка гидравлических
режимов и мониторинга
ООО «Водоканал»
Стаж работы 1 год



Зябченко Вадим Владимирович
Электрогазосварщик 6 разряда
ремонтно-механических мастерских
ООО «Водоканал»
Стаж работы 2 года



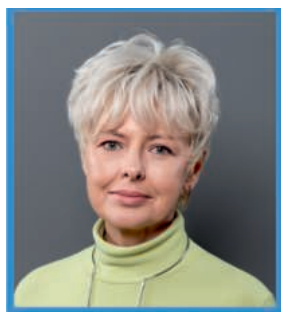
Кучумова Ирина Анатольевна
Машинист насосных установок
3 разряда участка водопроводных
насосных станций
ООО «Водоканал»
Стаж работы 5 лет



Клэнкин Сергей Сергеевич
Слесарь аварийно-
восстановительных работ 5 разряда
участка сетей водопровода
ООО «Водоканал»
Стаж работы 15 лет



Другов Дмитрий Валерьевич
Мастер участка строительства
ООО «Ремспецстрой»
Стаж работы 2 года



Мокроусова Светлана Юрьевна
Юрисконсульт группы консалтинга
юридического отдела
ООО «Водоканал»
Стаж работы 25 лет



Черкасов Тимур Валерьевич
Слесарь по ремонту агрегатов
6 разряда авторемонтного цеха
ООО «Транзит-Б»
Стаж работы 18 лет



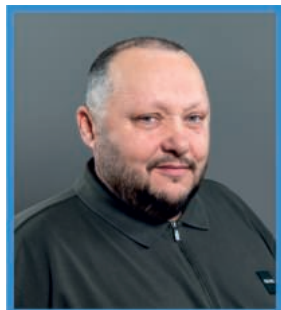
Оськин Роман Васильевич
Водитель автомобиля
автотранспортного цеха
ООО «Транзит-Б»
Стаж работы 16 лет



Волошин Алексей Викторович
Подсобный рабочий 2 разряда
социально-хозяйственного отдела
ООО «Водоканал»
Стаж работы 1 год



Дементьева Ирина Васильевна
Машинист насосных установок
3 разряда участка водопроводных
насосных станций
ООО «Водоканал»
Стаж работы 5 лет



Куртуков Сергей Георгиевич
Механик автотранспортного цеха
ООО «Транзит-Б»
Стаж работы 9 лет



Шеметова Галина Владимировна
Машинист насосных установок
3 разряда участка канализационных
насосных станций
ООО «Водоканал»
Стаж работы 18 лет



**Костенецкая Светлана
Станиславовна**
Машинист насосных установок
3 разряда участка канализационных
насосных станций ООО «Водоканал»
Стаж работы 28 лет



Тайлакова Елизавета Дмитриевна
Ведущий инженер-сметчик
сметного отдела
ООО «Ремспецстрой»
Стаж работы 1 год



Попова Валентина Рашидовна
Инженер-геодезист группы
геодезических работ
ООО «Ремспецстрой»
Стаж работы 2 года



Дрожанов Вячеслав Викторович
Водитель автомобиля
автотранспортного цеха
ООО «Транзит-Б»
Стаж работы 13 лет



Чубаров Сергей Николаевич
Мастер участка по перекладке сетей
ООО «Ремспецстрой»
Стаж работы 5 лет



Богданов Игорь Борисович
Главный инженер
ООО «Водоканал»
Стаж работы 21 год



Леонидова Анастасия Юрьевна
Начальник технического отдела
ООО «Водоканал»
Стаж работы 8 лет



Копецкий Геннадий Петрович
Слесарь аварийно-
восстановительных работ 5 разряда
участка сетей водопровода
ООО «Водоканал»
Стаж работы 17 лет



Скворцов Алексей Сергеевич
Начальник цеха водоподготовки
ООО «Водоканал»
Стаж работы 15 лет



Хромова Надежда Васильевна
Специалист по связям с
общественностью и маркетингу
группы по связям с общественностью
ООО «Водоканал»
Стаж работы 1 год



Решевский Алексей Юрьевич
Слесарь аварийно-
восстановительных работ 5 разряда
участка сетей водопровода
ООО «Водоканал»
Стаж работы 14 лет



Крестинайтис Ольга Константиновна
Ведущий инженер отдела
организации труда и
зарплатной платы
ООО «Водоканал»
Стаж работы 2 года



Заливин Антон Евгеньевич
Водитель автокрана 1 категории
автотранспортного цеха
ООО «Транзит-Б»
Стаж работы 13 лет

Напомним, что к оснащению многоквартирных домов приборами учёта наша организация приступила в 2014 году. Тогда в этом процессе были задействованы различные подразделения, каждое – на своём участке. Задач в канве реализации проекта было предостаточно: обследование подвалов, разработка проектной и сметной документации, а также непосредственно изготовление и установка водомерных узлов, их пломбировка и передача управляющим компаниям для внесения в состав общего имущества дома.



Начальник отдела по надзору и ремонту зданий и сооружений
ООО «Водоканал»
Кель Надежда Александровна

«Своих сил тогда в Водоканале для реализации этого проекта не было, поэтому работу по монтажу и ремонту узлов учёта выполняла подрядная организация ООО «Взлёт-Кузбасс». Наши подразделения также принимали активное участие. Ответственными назначили абонентский и производственный отделы. Сложный был проект, управляющие компании саботировали его реализацию (недопуски в подвал, выдуманные истории, что работы выполняют собственными силами). На тот момент сотрудники ПО решали следующий круг задач: обследование подвалов МКД, формирование технического задания подрядной организации, обеспечение доступа в подвал, привлечение ЦДС для отключения воды на время производства работ, проверка сметной документации, привлечение ЦС ВиВ для замены наружных сетей (в случае необходимости), приёмка работ у подрядной организации, оформление финансового закрытия выполненных работ, подписание актов недопусков на объект, оформление актов технической невозможности установки ОДУУ, передача документов по выполненным работам в АО и ФЭО. Печально признавать, но все достигнутые тогда результаты по оснащению МКД ОДПУ на сегодняшний день сведены к нулю».



ВОДА ТОЖЕ СЧЁТ ЛЮБИТ

У каждого из нас в квартире стоят приборы учёта потребления холодной и горячей воды, электросчётчики. Логично, что и в самом доме тоже должны быть подобные устройства, однако, в большинстве случаев общедомовые приборы учёта не установлены. Решением этой проблемы с 2026 года будет заниматься специально выделенное для этой цели подразделение – Группа по ремонту приборов учёта (ГРПУ).

На момент начала проведения всех этих работ было всего 995 домов, оборудованных приборами учёта (это 36% от общего количества многоквартирных домов в Новокузнецке). Максимальный процент оснащённости ОДПУ был достигнут в 2016–2017 годах. Однако, на высоких позициях по данному показателю наш город оставался недолго. Начиная с 2021 года

обслуживающие компании стали

демонтировать ранее установленные приборы учёта, аргументируя свои действия необходимостью замены ОДПУ в связи с их неисправностью или проведением внеочередной поверки. В результате массового демонтажа установленных приборов учёта процент оснащённости домов ежегодно начал снижаться. Как итог, к концу 2025 года этот показатель вернулся к исходным показателям, то есть к цифрам 2014 года.

Отметим, что согласно действующему законодательству обязанность по обеспечению приборами учёта лежит на собственниках помещений жилого дома. Наряду с этим, законом оговорено, что в случае, если собственники многоквартирных домов не выполнили обязательства по оснащению их приборами учёта, то данная задача возлагается на поставщика услуг. Несмотря на то, что тарифы за услуги водоснабжения не учитывают затраты,

связанные с установкой общедомовых приборов учёта, а также вопреки действиям третьих лиц по саботажу данного проекта, Новокузнецкий Водоканал принял решение продолжить исполнение законодательных требований по оснащению домов расходомерами. В том числе с целью недопущения штрафных санкций и предписаний со стороны контролирующих органов.

Сотрудниками АО была проведена колоссальная аналитическая работа, результаты которой все желающие смогли услышать во время их доклада на Научно-практической конференции. На основании многолетнего опыта реализации данного проекта и с учётом юридических нововведений, было предложено создать новое подразделение – Группу по ремонту приборов учёта. Перед тем, как возобновить процесс оснащения домов нашего города счётчиками, были произведены точные расчёты (объём финансовой нагрузки на ООО «Водоканал», необходимые трудовые ресурсы и материалы) и составлена маршрутная карта всего процесса. Разделили его на 2 этапа – подготовительный и основной. Кроме нового подразделения (ГРПУ) в данный проект вовлечены и другие отделы, такие как абонентский, производственный, отдел закупок и логистики, юридический отдел, отдел охраны труда.



Заместитель начальника абонентского отдела
ООО «Водоканал»
Гусева Екатерина Владимировна

«Установка общедомовых счётчиков – существенный шаг в направлении к энергосбережению. Жильцы платят исключительно за реально израсходованные коммунальные услуги, а поставщики и управляющие организации получают достоверную информацию, позволяющую выявлять и устранять потери. С января 2026 года процесс установки ОДПУ пойдёт полным ходом. Всего предстоит оборудовать приборами учёта 1767 многоквартирных домов города».

Вся работа по проекту сопряжена с внушительным объёмом работ – это и обследование узлов учёта, проектные работы (расчёты и схемы), закупка оборудования (сам счётчик, фильтры, арматура), монтажные работы (врезка в трубопровод), ввод в эксплуатацию и оформление документов (акты приёма-передачи устройств, акты выполненных работ (КС-2, КС-3), счёт-фактуры).

Пожелаем новому подразделению уверенного старта и успешной реализации намеченных планов!

«Melior» значит лучший

До недавнего времени на нашем предприятии использовался корпоративный мессенджер Skype. Обмен мгновенными сообщениями в диалогах – лёгкий и комфортный способ общения между коллегами. Однако, корпорация Microsoft несколько лет назад решила прекратить финансирование проекта Skype. «Skype for Business» стали постепенно отключать от технической поддержки: облачную версию закрыли ещё в 2021 году, а серверную – в октябре 2025 года. Исходя из этого, нами было принято решение написать собственную программу. И, как оказалось, получилось не хуже!

Из-за надвигающихся сложностей с лицензированием и обслуживанием прежнего сервиса примерно два года назад служба информационных технологий и связи (СИТиС) приступила к поиску альтернативных решений. Среди прочих рассматривались корпоративные мессенджеры «МТС Линк» и «Mattermost». Первый вариант – слишком дорогостоящее вложение, второй – зарубежный, внедрение которого рискованно, также не подошёл и с точки зрения функциональных возможностей. Конечно, существуют и другие всевозможные сервисы, имеющие свои минусы и ограничения. Первое, на что обращали внимание специалисты нашей службы при подборе нового программного продукта, – это возможность сохранения данных на сервере предприятия, то есть наличие локальной версии (не облачной). Безопасность сохранности всех данных – архиважно, особенно для такого стратегического предприятия, как Водоканал. Кроме этого, мессенджеры, работающие через интернет, могут «подвисать» или вовсе не вовремя отключиться.

Процесс длительного поиска свёлся к единственному

результату, к самому безопасному и наиболее экономически целесообразному варианту. Сторонний сервис может начать «подстёгивать» своей тарифной политикой (повышать цены на лицензию и техподдержку), поэтому решили разработать собственную программу. Системный администратор группы системного программного обеспечения (ГСПО) Полянский Денис Юрьевич, несмотря на то что не является по должности программистом, проявил инициативу и предложил написать новую программу для Водоканала.

Первым делом Денис Юрьевич взял за основу нового мессенджера набор функциональных возможностей прежнего сервиса и составил «рыбу» (наброски интерфейса будущей программы). Проект утвердили, и стартовал сам процесс разработки тестовой версии программы. После чего к проекту подключились «тестировщики», коллеги из СИТиС и ОУК. Они просмотрели сырой продукт и предложили кардинально изменить список функций.

Денис Юрьевич поясняет: «Программу писал в среде Delphi. Не в основное рабочее время, а когда были какие-то перерывы или дома. Иногда, приходилось до 11 вечера сидеть корпеть. Был пройден путь проб и ошибок. Вначале обмен сообщениями был файл-серверный, затем для реализации мгновенных уведомлений решил перейти к концепции на основе базы данных совместно со специальной программой-доставщиком уведомлений, которая также была написана мной. Программа-клиент «весит» около 7 мегабайт, а «доставщик» всего половину мегабайта. И при этом работает сразу без настроек с нашей стороны, как было со Skype».

Реализация проекта длилась полтора года – от поиска аналогов до разработки первой версии корпоративного мессенджера (на которую ушло полгода) и до тестирования и внесения многочисленных доработок (это заняло ещё примерно столько же). И вот с 1 октября 2025 года все пользователи нашего предприятия

«переписываются» в «Melior». По статистике ежедневно доставляется порядка 3000 сообщений. Список возможностей и внешний вид мессенджера разительно отличается от первоначального варианта.

Денис Юрьевич рассказывает: «В Skype не сохранялась история переписки, в нашем же мессенджере можно не только просмотреть все сообщения, но и отредактировать новое сообщение, удалить его (до прочтения) или цитировать собеседника и переслать цитату другому пользователю, даже озвучить текст или создать напоминание! Кроме того, в мессенджере можно организовывать групповые чаты и открывать доступ к демонстрации собственного экрана другим пользователям. Также есть отложенная отправка, темы сообщений и поиск по всем пользователям».

Конечно, как всё новое, программа требует шлифовки. Работа над сервисом всё ещё продолжается. Например, недавно для удобства пользователей в заголовок окна было добавлено имя компьютера, а также при возникновении каких-то ошибок теперь соответствующий отчёт автоматически приходит на почту системному администратору.

Денис Юрьевич признаётся: «По прошествии времени я думаю, что лучше бы потратил полтора года вечеров и выходных на семью. От них бы я точно услышал за это «Спасибо», в отличие от большинства пользователей, высказывающих недовольство по поводу программы. При том, что стараюсь вносить правки и дополнения максимально быстро».

Отметим, что усилия нашего коллеги не остались незамеченными. По результатам работы в 2025 году системный администратор Полянский Денис Юрьевич был признан лучшим сотрудником предприятия. Вот так за почётным званием скрываются трудоёмкие процессы и ответственные задания. Благодарим всю службу информационных технологий нашего предприятия за ежедневную помощь и техническую поддержку!



Гулять – так гулять!

Можно ли превратить в хобби то, чем занимается каждый из нас – повседневные прогулки? На этот вопрос нам ответит Медведев Андрей Николаевич. Конечно же, он ходит не по тротуарам... Вот уже много лет он увлекается пешими походами!

Трекинг – это вид пешего туризма, предполагающий маршруты средней и высокой сложности, чаще всего по лесам, горам и национальным паркам. Путешествия проходят в местах, где отсутствует инфраструктура и современные виды транспорта. Основная их цель – активный отдых в сочетании с получением новых впечатлений, преодолением естественных препятствий, осмотром природных и культурных достопримечательностей.

Отличие от горных спортивных походов и альпинизма, для трекинга не требуется специальных знаний и навыков, скального и ледового снаряжения. Трекинговые маршруты, как правило, проложены по относительно хорошим тропам через некатегорийные перевалы. Трекинг – это не экстрим. Но вот грамотно собраться и настроиться – важно. Во время походов предстоит преодолевать значительные расстояния пешком, нести рюкзак, ночевать в палатке, длительное время быть на открытом воздухе и быть готовым к превратностям погоды.

Каким образом трекинг прочно вошёл в его жизнь, расскажет нам ведущий инженер-программист группы программного обеспечения ООО «Водоканал» Медведев Андрей Николаевич.

«Походами я увлёкся во взрослой жизни. Тогда уже работал в Водоканале. В один из осенних дней я что-то искал в интернете и обратил внимание на фото в результатах поиска: бирюзовое озеро и возвышающиеся над ним горы. Кликнул – это были Шавлинские озёра. В тот момент я решил, что мне туда нужно. Говорю жене: «Идем на Шавлинские озёра!».

Погрузился с головой в тему походов. До этого дня у меня не было никакого снаряжения: ни специальной одежды, ни ботинок, ни рюкзака. Часть приобрёл в магазинах города, часть заказал на маркетплейсах. Искать информацию о маршруте, смотреть фотографии, читать отчёты побывавших там людей. Так сложилось понимание, какое расстояние можно пройти за один день, сколько нужно времени на весь поход, какой тропой идти и как добраться до места. Готовился неспешно всю осень, зиму и весну.

Наступил июль. Собрали рюкзаки и отправились в наше первое большое приключение. Сначала добрались до Горно-Алтайска, затем до Чибита. В первый день было очень тяжело, но энтузиазма было хоть отбавляй – всё было для нас в новинку. Прошли чуть больше 20 км с набором высоты больше 1000 м. Сильно устали!

Интересно, что в разгар жаркого летнего месяца выпал снег. Хорошо, что я приобрёл хоть и бюджетные, но достаточно тёплые спальники. Собрал мох, обложил им щели вокруг палатки, чтобы не поддувало. Было холодно, но необычно и интересно. Этот день запомнился на всю жизнь и, возможно, именно он стал «триггером» для увлечения туризмом.

В поход отправившись без навигации. На руках лишь распечатки текста, найденного в интернете –

подробное описание опыта похода на Шавлинские озёра неизвестного нам человека. Настолько подробного, что можно было по тексту посчитать количество кочек и ямок на тропе. Читали «здесь нужно повернуть направо...», «здесь уже должны показаться вершины...» – поворачивали и действительно открывались виды на горы.

Рекомендую этот маршрут всем в качестве первого автономного. Там нет сложных перевалов и бродов рек. Шавлинские и Мультинские озёра, подножье горы Белуха – идеальные варианты для начала. Во-первых, маршруты простые, тропы хорошие и есть цивилизация (стоят домики и даже местами ловит сотовая связь). Во-вторых, относительно безопасные – нет категорических препятствий, люди встречаются довольно часто, если возникнут проблемы, то можно рассчитывать на помощь.

Поход превзошёл все наши ожидания. Эти 8 дней пролетели как один. Мы буквально переполнились впечатлениями. Прекрасное место и вот оно – рядом!

Когда получаешь первый самостоятельный опыт, когда делаешь всё сам, то быстро «растёшь». После каждого маршрута анализирую информацию – что было лишним, чего не хватало, что заменить, что починить, что изготовить и т.д. Все моменты записываю сразу во время путешествий, чтобы ничего не осталось без внимания. В походе хочется меньше сил тратить на перенос рюкзака и больше наслаждаться пейзажами – заменяю тяжёлое снаряжение на аналогичное с меньшим весом, оптимизирую питание, но и безопасностью не пренебрегаю при этом. На лёгком ходу и настроении лёгкое.

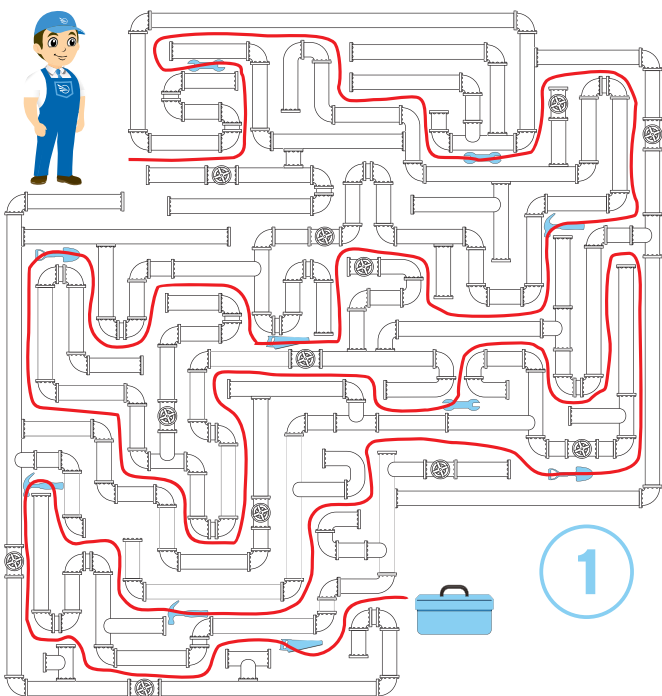
После первого похода мы начали ходить по два похода за лето. Мне нравится природа в июне: в горах снег, в долинах цветы – неописуемой красоты контраст! В августе особенно приятные условия: погода более стабильная и в горах уже наступает осень, окрашивая растительность в пёстрые цвета. В июле же всё не так: то печёт солнце, то льёт дожди, высокая растительность, насекомые.

После Шавлинских озёр маршруты стали усложняться. Одним из самых запоминающихся было пересечение Тункинских гольцов в Бурятии. Путешествие, которое заставило переосмыслить многое. А в прошлом году, например, был 300 км двухдневный маршрут через плато Укок на Алтае.

До этого первого самостоятельного похода на Шавлинские озёра у меня были только короткие походы с одной ночёвкой. Но тогда я ничего не организовывал, а присоединялся «за компанию». Ходили небольшой группой с Келью Надеждой Александровной в Шерегеш. Ещё ходили очень маленькой группой с Сабельфельдом Алексеем Александровичем на Поднебесные зубья. Было здорово!»

В последние годы трекинг стал лидером среди видов активного отдыха в России, а его популярность продолжает расти. Статистика показывает: ежегодно более миллиона россиян открывают для себя радость пеших походов – от величественного Кавказа до загадочного Алтая.

Походами всё чаще начинают увлекаться те, кто мечтает вырваться из каменных джунглей и открыть для себя мир настоящих приключений. Для одних это способ отвлечься от городской суеты, другие стремятся проверить свои возможности, третьих привлекает красота нетронутой природы в её первозданном виде. Считается, что захватывающие виды, естественные приглушённые звуки и мягкие ароматы трав, цветущих растений и хвойных лесов способствуют выработке эндорфинов. Кроме того, пешие походы способствуют укреплению здоровья.



НАША ГОРДОСТЬ

Поздравляем наших коллег с юбилейными стажами! Выражаем искреннюю признательность и благодарность за высокие профессиональные качества, ответственное отношение к делу и многолетний добросовестный труд!

25 лет



Сторожилов Владимир Николаевич
Водолаз-начальник участка
подводно-технических работ
ООО «Водоканал»

25 лет



Губина Елена Викторовна
Машинист насосных установок
3 разряда Левобережного цеха
водоснабжения
ООО «Водоканал»

20 лет



Наумов Роман Юрьевич
Юриисконсульт
юридического отдела
ООО «Водоканал»

Ответы на задания новогоднего выпуска

2

Кроссвычерки:
ЦОСК, ГПР, ОГТ, ФЭО, ГХИ,
ОГЭМ, ОЗИЛ, ОНРЗС, ЦРЭМО,
ГАСУТП, УРО КИПиА

Ключевое слово – ВОДОКАНАЛ

3

Ребусы:
ДИСПЕРГАТОР
МУТНОСТЬ
ФИЛЬТР
КОАГУЛЯЦИЯ
ПАВОДОК
ВОДОЛАЗ

Все на спорт!

Спортивные соревнования
в феврале:

Коньки	М/Ж	Л/з
Горные лыжи	М/Ж	Л/з

Спортивный комплекс,
тел. 790-643 (16-43)