

**ПРИЛОЖЕНИЕ XI**  
**ПЛАН ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ**  
**на**  
**„Водоснабдяване и канализация“ООД , гр. Монтана**

**СЪДЪРЖАНИЕ**

<b>1.</b>	<b>Организационна структура и човешки ресурси на „ВиК“ ООД, гр. Монтана</b>	<b>Стр. 2</b>
<b>1.1.</b>	<b>Организационна структура</b>	<b>Стр. 2</b>
<b>1.2.</b>	<b>Брой на служителите и разпределението им в организационна структура на дружеството</b>	<b>Стр. 3</b>
<b>1.3.</b>	<b>Социална политика на дружеството</b>	<b>Стр. 5</b>
<b>1.4.</b>	<b>Политика за повишаване на квалификацията на служителите</b>	<b>Стр. 6</b>
<b>2.</b>	<b>Стратегия за управление и развитие на човешките ресурси</b>	<b>Стр. 7</b>

Планът за управление на човешките ресурси има за цел да представи настоящото състояние на човешките ресурси във „ВиК“ ООД гр.Монтана (наричан по-долу за краткост „Оператора“ или „дружеството“), да направи оценка на нуждите и да представи краткосрочна стратегия за управление и развитие на човешките ресурси за период от 5 години.

# 1. Организация и структура на човешките ресурси на „ВиК“ ООД, гр. Монтана

## 1.1. Организационна структура

Водоснабдяване и канализация ООД, гр.Монтана е търговско дружество по смисъла на Търговския закон. 51 (петдесет и един) % от капитала на дружеството е държавна и 49 (четиридесет и девет) % общинска собственост. Основният предмет на дейност на дружеството е експлоатация на водоснабдителни и канализационни мрежи и съоръжения, водопроводни и канализационни услуги, пречистване на питейни води и канални води, експлоатация на водоснабдителни язовири и инженерингови услуги – проучване, проектиране, изграждане на В и К мрежи и съоръжения, лабораторни анализи на питейни и канални води. В и К ООД, гр.Монтана е В и К оператор по смисъла на ЗВРКУ и ще предоставя услугите доставяне вода на потребителите, доставяне на непитейна вода, отвеждане на отпадъчни води и пречистване на отпадъчни води. Дружеството извършва своята дейност на територията на област Монтана, обхващаща община Монтана и съседните общини Брусарци, Лом, Медковец, Якимово, Вълчедръм, Бойчиновци, Чипровци, Георги Дамяново, и Вършец (обслужвани населени места – 105).

Организационната структура на дружеството е линейно-функционална, като общото разпореждане с ресурсите и целеполагането влиза в задълженията на линейните ръководители (ръководителите на отдели), а управлението на процесите за постигане на поставените цели се възлага на функционалните звена (експлоатационните участъци). Изградената структура съответства на спецификата на дейността на дружеството и е важна предпоставка за ефективно изпълнение на дейността.

Функционалните отдели от специалисти, събират обработват и систематизират информацията и предлагат варианти за вземане на управленски решения от ръководството на дружеството. Те предлагат ясно регламентирани и задължителни за спазване правила за работа, които подпомагат линейните ръководители в управленския процес.

Организационната структура за управление на човешките ресурси в дружеството е съобразена с териториалната разредоточеност на абонатите, водоснабдителната и канализационната система в Обособената територия, експлоатирана и поддържана от Оператора. Персоналът на Дружеството, организационно е обособен в 21 структурни звена, от които 8 експлоатационни участъка, разположени в общинските центрове на областта и ХВ, „Среченска бара”. Язовир „Среченска бара” е един от основните водоизточници на Дружеството.

Управлението на Дружеството се осъществява от Управител избран от Общото събрание на акционерите. Управителят на ВиК ООД Монтана е инж. Валери Димитров Иванов избран с решение на общо събрание на съдружниците с протокол от 03.05.2006 год.

От принципала в дружеството е назначен контролър, който е представител на министерството.

Ръководството на дружеството в двете основни направления производствено-техническа и икономическа дейност се осъществява от Главен инженер и Главен счетоводител.

Към направление производствено-техническата дейност са обособени следните структурни звена: Отдел „Строителство и развитие на мрежата”, отдел „Електро-механично обслужване”, отдел „КиП и А”, Автобаза, Изпитвателна лаборатория и ПСОВ (пречиствателни станции за отпадни води). Пречистването на отпадъчните води се осъществява в две пречиствателни станции за отпадни води с персонал 29 души за градовете Монтана и Вършец и един пречиствателен модул в с. Расово. На пряко подчинение на гл.инженер са ръководителите на обособените два технически райони, към които са разпределени 8- те експлоатационни участъка , както следва:

На пряко подчинение на ръководител I-ви технически район са:

- Експлоатационен участък Монтана , който обслужва следните населени места: гр.Монтана, Расника,
- Експлоатационен участък Монтана села , който обслужва следните населени места: с.Безденица, с.Д.Белотинци, с.Благово, с.Вирове, с.Войници, с.Габровница, с.Д-р Йосифово, с.Д.Вереница, с.Крапчене, с.Николово, с.Студено буче, с.Сумер, с.Трифоново, с.Стубел, с.Липен,

с.Горна Вереница, кв.Палековото, с.Смоляновци, с.Г.Белотинци, с.Винище, с.Клисурица, с.Славотин, с.Одоровци, с. Долна Рикса и

- Эксплоатационен участък Лом обслужва следните населени места: гр.Лом, с.Добри Дол, с.Долно Линево, с.Замфир, с.Ковачица, с.Трайково, с.Станево,с.Стал.махала,с.Сливата. От помпена станция Добри дол се предоставя вода на ВиК Видин за гр. Арчар и с. Черно поле.

На пряко подчинение на ръководител II-ри технически район са:

- Эксплоатационен участък Бойчиновци обслужва следните населени места: гр.Бойчиновци, с.Бели Брег, с.Бели Брод, с.Владимирово, с.Громшин, с.Ерден, с.Кобиляк, с.Лехчево, с.Мадан, с.Мърчево, с.Охрид, с.Пали Лула, с. Портитовци. От ПС „Кобиляк” се подава питейна вода към 8 населени места от област Враца,

- Эксплоатационен участък Брусарци обслужва следните населени места: гр.Брусарци, с.Буковец, с.Княжева Махала, с.Крива бара, с.Смирненски, с.Василовци, с.Киселево, с.Медковец, с.Сливовик, с.Аспарухово, с.Расово, с.Пишурка, с.Дондуково, с.Дъбова махала

- Эксплоатационен участък Вълчедръм обслужва следните населени места: гр.Вълчедръм, с.Септемврийци, с.Мокреш, с.Черни Връх, с.Ботево, с.Златия, с.Игнатово, с.Разград, с.Бъзовец, с.Якимово, с.Д.Церовене, с.Дългоделци, с.Комошица

- Эксплоатационен участък Вършец обслужва следните населени места: кв.Заножене гр.Вършец, с.Г.Б.Речка, с.Г.Озирова, с.Д.Б.Речка, с.Д.Озирова, с.Драганица, с.Спанчевци, с.Стояново, с.Черкаски, с.Слатина, Клисурски манастир

- Эксплоатационен участък Г. Геново обслужва следните населени места: с.Г.Геново, с.Видлица, с.Г.Дамяново, с.Главановци, с.Говежда, с.Г.Церовене, с.Д.Слатина, с.Дълги Дел, с.Еловица, с.К. Рикса, с.Копиловци, с.Меляне, с.Помеждин, с.Чемиш, с.Бели Мел, с.Г.Ковачица, с.Г.Лука, с.Железна, с.Мартиново, с.Митровци, с.Превала, с.Равна, с.Челюстница, гр.Чипровци

Основните функции на експлоатационните участъци са поддръжка и текущ ремонт на мрежата /водопроводна и канализационна/; отчитане водопотреблението от абонатите на Дружеството по трите натурални показателя: питейна вода /помпажна и гравитачна/ канална вода и пречистена отпадна вода. Организацията на експлоатационната дейност се подчинява на правилата на оперативното планиране. Поддръжката и ремонтната дейност с изключение на поголемите и специализирани ремонти се извършва от персонала на дружеството. На годишна база се планират промивките и дезинфекциите на резервоарите и водопроводните мрежи, както и реконструкцията на ВиК съоръженията.

Икономическата дейност се осъществява чрез отдели със специфични икономически функции: „Финансово-счетоводен отдел”, отдел „Управление на доставките”, отдел „Маркетинг и продажби”

На пряко подчинение на Управителя на дружеството са: отдел „Човешки ресурси”, отдел „Правен”, организатор контрол на решенията и вътрешен одитор.

Приложение 1: Длъжностно щатно разписание на ВиК ООД Монтана

Приложение 2: Органиграма на структурата на ВиК ООД Монтана

## **1.2. Брой на служителите и разпределението им в организационна структура на дружеството**

Средно списъчния брой на персонала в дружеството за 2015 г. е 370 бр. с майки или 369 бр. без майки, съгласно Отчета за наетите лица, отработеното време, средствата за работна заплата .

Числово разпределение на персонала в отделните обособени териториални единици (експлоатационни участъци) в организационната структура на дружеството е както следва:

- Эксплоатационен участък Монтана – 69 бр.
- Эксплоатационен участък Монтана села – 18 бр.
- Эксплоатационен участък Лом – 45 бр.

- Эксплоатационен участък Бойчиновци – 15 бр.
- Эксплоатационен участък Брусарци – 15 бр.
- Эксплоатационен участък Вълчедръм – 18 бр.
- Эксплоатационен участък Вършец – 39 бр.
- Эксплоатационен участък Г. Геново – 18 бр.
- Хидровъзел „Среченска бара” – 44 бр.

В специализираните звена осигуряващи техническо и ремонтно обслужване на транспортния парк и другата специализирана техника на дружеството – отдел ЕМО, Автобаза, отдел КиП и А и Изпитвателна лаборатория броят на заетите е 54 бр.

Делът на административния персонал в централното управление на дружеството е около 9 %.

Броят на персонала във ВиК дружествата първоначално е бил съобразяван с нормативи, използвани за определяне на необходимия щат, утвърдени преди повече от 25 г., когато ВиК фирмите са били подведомствени на Дирекция “Водоснабдяване и канализация” към Министерство на строителството. Тези нормативи предпоставят броят на персонала да бъде в зависимост от величината на наличните активи на всяко дружество - дължина на водопроводната и канализационната мрежа, брой на водоемите, шахтите, помпените станции, СОЗ, ПСПВ, ПСОВ, КПС и др. Други по-актуални ориентири, които се използват при определяне на щата на дружествата са техническото обезпечаване на експлоатацията, обема на ремонтната и аварийна дейност, степента на компютъризация, приемането на нови мрежи и на ПСОВ за стопанисване и експлоатация са сред причините за промяна на броя на персонала.

Тенденцията в развитие е по-скоро към задържане на броя на персонала на постоянно ниво.

Общата численост на персонала във ВиК ООД Монтана може да се определи като висока. Наличието на свръхзаетост в дружеството се дължи основно на старата водопроводна мрежа и на нуждата от подsigуряване на ремонтните дейности, които изискват повече персонал и повече немеханизиран ръчен труд. Наличието на служители в малките населени места дава възможност за по-бързи реакции и ефективност на действията при аварийни ситуации, което е от висока важност за недопускане на технологични загуби на вода.

Във ВиК ООД Монтана тече непрекъснато реструктуриране на работните места. Освободените поради пенсиониране места не се заемат от нови кадри, ако е възможно преразпределяне на задълженията им между другите работници и служители. Като положителна практика може да се оцени широко използваното съвместяване на професии. Например в техническите райони се съвместяват дейностите работник поддръжка ВиК мрежи – отчетник измервателни уреди; помпиер- работник поддръжка ВиК мрежи; работник поддръжка ВиК мрежи – шофьор и т.н.

Данни в потвърждение на извършената в дружеството оптимизация на персонала - средно списъчния брой на персонала в дружеството за 2013 г. е 393 бр. без майки., за 2014 г. е 380 бр. без майки, въпреки че от 01.05.2014 год е приета за стопаниставе и експлоатация ГПСОВ Вършец и е назначен персонал за обслужването и – 7 бр., а за 2015 г. е 369 бр. От 08.05.2015 год. ВиК ООД Монтана прие за стопанисване и управление ГПСОВ Расово. Обслужващият персонал е 1 бр

Около 20% от заетите лица в дружествата са жени, които намират реализация най-вече в администрацията. Във ВиК дружествата определено делът на мъжката работна сила преобладава, което изцяло съответства на характера на труда в отрасъла.

Средната възраст на персонала в дружествата в началото на 2006 г. е 49 години. Въпреки кризата в някои региони съществува проблем с привличането на млади специалисти и особено на млади ВиК инженери.

Структурата на персонала според образователното равнище е сравнително благоприятна. Хората с висше и полувисше образование са около 16%, около 8% от заетите лица имат основно образование, а над 76% от персонала е със завършено средно образование.

В дружеството съществува необходимост от наемане на по-квалифициран персонал В специализираните административни звена необходимост от допълнителен персонал има отдел „Строителство и развитие на мрежите” и в отдел „КИП и А“ , в областта на поддръжане на

системата и съоръженията за дистанционно управление на водния поток и създаване и подържане на цифров модел на ВиК мрежата и съоръженията по населени места. В експлоатационните участъци съществува проблем с привличането на млади специалисти с подходящи за дейността на дружеството специалности.

### 1.3. Социална политика на дружеството

Ръководството на дружеството има за цел изграждане на съвременна социална програма обвързана към своите служители.

Съгласно действащия КТД в дружеството средствата, предназначени за задоволяване на потребностите от социален характер на работниците във “В и К” ООД Монтана са не по-малко от 15% от начислените средства за работна заплата за съответната година и се разпределят на база решение на общото събрание на колектива на дружеството(събрание на пълномощниците), съгласно чл.293 от КТ.

- Разпределението на средствата за социални разходи се използват за:
- ежемесечни суми за поевтиняване на храна или ваучери за храна в размера ползващ данъчни облекчения. Стойността на предоставяните на персонала ваучери за храна се изменя в месеца следващ нормативните промени.
- социално подпомагане на работници и служители, при следните събития: при раждане на дете, при встъпване в брак, при смърт на работник или служител в трудови правоотношения с дружеството, както следва:
  1. Работодателят подsigурява еднократно финансови средства на семейството на всеки починал работник или служител в размер на едно минимално основно трудово възнаграждение за бранша.
  2. Работодателят подsigурява еднократно финансови средства на децата, до 18-годишна възраст, на всеки починал работник или служител в размер на последното брутно трудово възнаграждение на починалия родител
  3. сумата, която ще се изплаща от средствата за социални разходи при раждане на дете да е в размер на 550 лв.
  4. сумата, която ще се изплаща от средствата за социални разходи при встъпване в брак да е в размер на 450 лв.
- за професионални и официални празници;
- за мероприятия свързани със социално-битовото и културно обслужване и профилактика на здравето на работещите в дружеството;
- за осигуряване на колективни и индивидуални награди на работниците и служителите, които представят дружеството в междуведомствени и други турнири;
- при финансова възможност се прави допълнителна „здравна осигуровка“ или застраховка „Живот“ за сметка на социалните разходи на всички работници и служители в трудови правоотношения с дружеството. Разходът се утвърждава с протокол между работодателя и представители на двата синдиката.
- за изплащане на пътни разходи на работниците и служителите на дружеството, на които е възложен район на обслужване на територията на няколко населени места или ВиК съоръженията, които поддържат са разположени на не по-малко от 3 км. извън населеното място по местоживеене. За целта се изготвят списъци с предложения от техническите ръководители участък и се представят на съответните ръководители I-ви и II-ри техн. район за утвърждаване. Конкретният размер на сумите се утвърждава с протокол между работодателя и представители на двата синдиката.
- не изразходените средства в края на календарната година се разпределят, от комисия в чийто състав са включени представители на двата синдиката и представител на работодателя, като допълнителни суми за храна и се начисляват във ведомостите за работна заплата за месец ноември, ;

Размерът на основния платен годишен отпуск на работниците и служителите, членове на синдикалните организации и присъединили се към КТД, страна по този договор се определят, както следва:

- 22 (двадесет и два) дни – при непрекъснат трудов стаж в дружеството от 0 до 5 год.;
- 23 (двадесет и три) работни дни - при непрекъснат трудов стаж в дружеството от 5 до 10 год.;
- 24 (двадесет и четири) работни дни - при непрекъснат трудов стаж в дружеството над 10 год.;

На работниците и работниците и служителите, членове на синдикатите и присъединилите се към КТД, се полага допълнителен платен отпуск за изпълнение на граждански и обществени задължения при представяне на оправдателен документ, както следва:

- При встъпване в брак – 3 (три) работни дни;
- При смърт на родител, дете, съпруг, брат, сестра и родител на другия съпруг или други роднини по права линия – 3 (три) работни дни;
- При кръводаряване - 3 (три) работни дни

За семейните жени-майки и несемейните жени-майки, с присъдени родителски права, се полага допълнителен платен отпуск, извън определения с чл. 168 от КТ, както следва:

- На майки с до две деца под 18 години - 2 (два) дни;
- На майки с три и повече деца - 4 (четири) дни;

Със същите права се ползва и баща-вдовец и несемеен баща с присъдени родителски права.

При заболяване на работник или служител, вследствие на трудова злополука или професионално заболяване в предприятието, при добросъвестно изпълнение на служебните задължения, Работодателят осигуряват безплатно медицинските и лекарствени средства, от които се нуждае пострадалия за срок до 1 (една) година.

#### **1.4. Политика за повишаване на квалификацията на служителите**

Дружеството провежда системна политика за подготовка и редовно повишаване на квалификацията на оперативния и ремонтния персонал. Обучението на персонала се организира в съответствие с потребностите и с изискванията на действащите нормативни актове и вътрешни документи, свързани с общотехническите знания, умения и технология на извършваните работи по съответните специалности.

По отношение на осигуреността на дружеството с квалифицирани кадри: в малките населени места текучеството на кадри е голямо и трудно се намират кадри със средно образование с придобита професионална квалификация отговаряща на търсената от нас. Поради което през 2009 год. „ВиК” ООД Монтана по проект по оперативна програма “Развитие на човешките ресурси” към Европейски социален фонд 2007-2013 бяха обучени 148 работници и служители - 105 бр. придобиха професионална квалификация „монтажник ВиК мрежи”, 35 бр. преминаха обучение за „Оператор на компютър”, специалност „Текстообработване”.

В политика на дружеството за повишаване квалификацията на служителите е предвидено популяризиране на схемите по ОП „Развитие на човешки ресурси” по които е възможно придобиване на професионална квалификация „Монтажник ВиК мрежи”, в които на една или 2 години да бъдат включвани новонаетите лица преминали успешно срока за изпитване. Ръководството на дружеството оценява като риск за бъдещото развитие липсата на специалисти ВиК инженери на пазара на труда. За техническите звена са необходими именно такива специалисти и в близките години ще са необходими поне 3-4 специалисти. За момента проблемът се преодолява чрез „запазване на някои основни специалисти от персонала след навършване на пенсионна възраст, за да предадат опита си на по-младите специалисти”.

Дружеството въвежда електронни дневници на аварията, за периодичната проверка на водомерите и др. свързани с текущата работа по поддържане и обслужване на ВиК мрежата и съоръженията и обучава персонала по места за работа с тях.

Преобладаващо е вътрешното обучение на служители и работници, което се провежда на място. По-рядко обучението е чрез участие в специализирани курсове, организирани от външни фирми.

Приетите ремонтна и рехабилитационна програми водят до непрекъснато повишаване на квалификацията на оперативния и ремонтния персонал.

Работници и служители в дружеството участват в множество курсове за повишаване на квалификацията, повечето от които се правят ежегодно, като напр.:

- Обучение на икономическия персонал по КТ, ВПОРЗ, ЗСч, КСО, ЗКПО, ЗОДФЛ, МСС и други нормативни документи;
- Обучение на техническия персонал в областта на управление и намаление на загубите на вода, пречистване на водите и др.
- Обучение по закона за обществени поръчки (ЗОП);
- Повишаване на квалификацията на заварчиците от строителна група в съответствие с нормативната уредба за условията и реда за придобиване и признаване на правоспособност за заваряване;
- Обучение на електротехнически персонал в съответствие с Правилник за безопасност и здраве при работа по електрообзавеждането;
- Обучение на специалистите по здравословна и безопасна работа;
- Обучение на членовете на Комитетите и групите по условия на труд;
- Обучение и проверка на знанията по групи персонал (за всички групи) в предприятието по безопасност на труда, в зависимост от работата им;
- Обучение и проверка на знанията на хората, работещи с товароподемни съоръжения съгласно Наредба за безопасна експлоатация и технически надзор на повдигателни съоръжения .

В следващия 5 годишен период управлението на дружеството смята да бъдат обособени и развити групи за обучение на ниво експлоатационен участък , отдел или по длъжности, които да се събират периодично с основна цел да научат повече за изискванията на организацията на работата, работните процедури, да коментират проблеми, свързани с технологичния процес и работното място чрез дискусия.

Не на последно място е и инициативата да се разяснява и мотивира и желанието за самообучение, вкл. и електронно самообучение, което е самостоятелно насочвано.

Необходимост от допълнително обучение има в различни области, като преобладаващите са в картографията, AutoCAD с цел създаване карти на ВиК мрежите и съоръжения по населени места, работа с които биха подпомогнали вземането на информирани решения посредством ползване на пространствените модели, както и за работа с клиенти и други.

Това показва значителни и системни усилия за постоянно поддържане и повишаване професионалната квалификация на персонала в предприятието.

## **2. Стратегия за управление и развитие на човешките ресурси**

Ръководството на дружеството има за цел изграждане на съвременна организационна структура обвързана към своите клиенти и отговаряща на очакванията на заинтересованите лица.

В дружеството има обособен отдел „Маркетинг и продажби”, собствена интернет страница и обособен център за обслужване на клиенти.

ВиК ООД Монтана има собствена интернет страница. Поддържането му ни осигурява по успешни маркетингови кампании и допринася за подобряване имиджа на дружеството.

Изградени са правила за приемане и отговор на жалби. Жалбите и оплаквания се приемат и регистрират в центъра за обслужване на клиенти. Писмените жалби се регистрират в специален регистър.

С цел уеднаквяване реда и начина на определяне на индивидуалната добавка за трудово представяне и постигане на по добро качество и ефективност на работа в дружеството към

ВПОРЗ е утвърдена СИСТЕМА ЗА ОЦЕНКА НА ТРУДОВОТО ПРЕДСТАВЯНЕ НА ПЕРСОНАЛА ВЪВ „В и К“ ООД МОНТАНА, Съгласно разписаното в нея на санкциониране подлежат работниците и служителите в дружеството допуснали некачествено и в срок изпълнение на трудовите задачи и задължения, нарушили трудовата дисциплина и правилата за здравословни и безопасни условия на труда, неангажираност към целите на дружеството, не проявяващи инициативност и активност в работата и опазване на доброто име на предприятието. Индивидуалната добавка за трудово представяне по трудовия договор на работника или служителя е определена за 100 % изпълнение на трудовите задължения през месеца /периода/. Тя е поставена в зависимост от изпълнението на определени показатели. За изпълнението и/или преизпълнението им се определя съответно увеличение на размера и, а при неизпълнението им – намаляване. Да продължи работата за разработване и съгласуване на механизъм за обвързване нарастването на заплатите с резултатите от дейността и за разработване на критерии и показатели за оценка дейността на административните и обслужващите звена с цел обвързването им със заплащането на останалите работници и служители на дружеството.

Изпитвателната лаборатория към ВиК ООД Монтана се подготвя за акредитация съгласно БДС Е N ISO / IEC 17025 “Общи изисквания относно компетентността на лабораториите за изпитване и калибриране”. Обхватът на дейността на лабораторията: Вземане на проби от води и изпитване на води за питейно-битови цели и природни води. Лабораторията извършва два типа анализи- химични и микробиологични. В лабораториите квалифицирани специалисти извършват изпитвания на питейни и природни води за целите на мониторинга по закона за водите и наредбите към него.

Друг сериозен проблем, който съществува и е включен в програмата за развитие на дружеството е неточното отчитане на водомерите. Факторите за това са различни, като на първо място е дългия период на използваемост на водомерите. В частния отрасъл без монтирани водомери са около 2-5% от абонатите. Този процент се колебае в по-високи граници при домакинствата. Той се дължи основно на ромското население и е по-голям в районите, при които присъствието на това малцинство е по-сериозно. За целта работниците и служителите на дружеството по предварителен план осъществяват проверки на инсталирани водомери. Едновременно с това се извършва ремонт на повредени водомери, а дружеството предоставя и услуга за подмяна на амортизирани водомери, които са собственост на съответните клиенти.

Отстраняването на аварията е една от основните дейности на дружеството поради силно износената мрежа. Най-често споменаваните проблеми от дружествата, които се появяват при отстраняване на аварията са: липса на точен кадастър на ВиК мрежите и съоръженията. Всички показатели, които се изискват от Наредба 9 се наблюдават от лабораториите на

Дружеството се стреми към поэтапно компютъризиране на всички отдели и дейности и свързването им в една обща компютърна мрежа, позволяваща връзка и обмен на информация между всички отдели и експлоатационни участъци. Неразвитата инфраструктура и комуникации в по-малките населени места затруднява развитието и разширението на компютъризацията по селищата и техническите райони. Да продължи работата по въвеждането електронни дневници на аварията, за периодичната проверка на водомерите и др. свързани с текущата работа по поддържане и обслужване на ВиК мрежата и съоръженията, да обучава персонала по места за работа с тях и да контролира стриктното им и своевременно водене.

Транспортната техника физически е разпределена за ползване по експлоатационни и технически райони. Една част от нея е на разположение на централата на дружеството. Възприетата система на обслужване на автопарка в дружеството е централизирана – от специализирано звено „Автобаза” с местонахождение гр.Монтана. Аргументите за това са в специализираността на техниката и липсата на частни фирми, които предлагат такова обслужване по населените места. Заедно с предимствата трябва да се отчете, че тази система икономически не е рационална, защото понякога се налага транспортиране на 50-60 и повече километра на повредените машини, за извършване на ремонтна дейност. Честото аварирание на разнородната и сравнително стара техника е основният проблем, с които се сблъскват дружеството при използването ѝ. Това налага поддържането на значителен брой квалифициран



персонал от автомонтъори, ел. техници, заварчици и шлосер-монтъори, които извършват планово-профилактични ремонти (ППР), текущи и основни ремонти.

ВиК ООД Монтана не притежава сертификат по ISO . В следващите 5 години дружеството планира да покрие изискванията и внедри сертификати за управление на качество ISO 9001:2008, ISO / IEC 17025 “Общи изисквания относно компетентността на лабораториите за изпитване и калибриране” и за здравословни и безопасни условия на труд OHSAS 18001:2007 .

Дружеството е вписано в "Регистъра на администраторите на лични данни и на водените от тях регистри" под идентификационен № 0021741

Изготвеният анализ на човешките ресурси позволява да се направят следните обобщения:

- Числеността на персонала през последните години е относително постоянна величина. Забелязва се известно преструктуриране на работните места в дружеството.
- Образователната структура на персонала е благоприятна.
- Неблагоприятните структурни характеристики основно се свеждат до недостиг на висшисти в техническите райони и увеличаване на средната възраст на персонала.
- Дейностите по управление на персонала са колективния трудов договор , щатни разписания, длъжностните характеристики и вътрешнофирмените документи по нормиране на труда.
- Сравнително редовното професионално обучение подпомага поддържането и повишаването на професионалната квалификация и подпомага съвместяването на професии.

При съществуващото състояние на управление на човешките ресурси дружествата могат да осигурят текущото и бъдещо обслужване на системите, а с това и на клиентите си. Трябва да се продължи работата по разработване и въвеждане на модерна система за управление на човешките ресурси. Тази реформа трябва да бъде в синхрон с наложителните промени в експлоатационната дейност, организационно-управленската структура и финансовото управление на дружествата.

**Утвърден:**

**(III)**

**(Управител на „ВиК“ ООД Монтана)**

**Съгласуван  
и одобрен**

**(III)**

**(Председател на Асоциация по ВиК- Монтана)**