



THE ORGANIZATION AND REGULATION OF LABOR IN THE HOUSING SECTOR

Kuznetsova T.L.

Kuban State University

Article info

Article history:

Received 27 June 2015

Revised 5 July 2015

Accepted 12 July 2015

Available online 31 July
2015

Keywords:

**current state of
housing and
communal services, the
problem of rationing
of work, optimization
of the number**

Abstract

This article describes the current state of housing and communal services, the problems, the role of the state. The author analyzes the current situation in the field of organization of rationing of work in the field of housing and communal services. The analysis of the number of personnel. In particular, as an example the author examines the structure of the cost estimates of the Limited Liability Company "Temp". The purpose of this article - to identify the effective use of the available labor force and produce a better result of the organization as a whole. On the basis of research by the author proposed as a measure to reduce the cost of implementation of internal cost accounting principle. The result of the study was to optimize the number of personnel, which is to reduce the number of staff and increase the average monthly salary.

ОРГАНИЗАЦИЯ И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА В СФЕРЕ ЖКХ

Кузнецова Т.Л.

Кубанский государственный университет

АННОТАЦИЯ

В данной статье описывается современное состояние жилищно-коммунального хозяйства, проблемы, роль государства. Автор анализирует текущую ситуацию в области системы организации нормирования труда в сфере жилищно-коммунального хозяйства. Проведен анализ численности персонала. В частности, в качестве примера автором рассматривается структура сметы расходов общества с ограниченной ответственностью

управляющая компания «Темп». Цель данной статьи – выявить пути эффективного использования имеющихся трудовых резервов и получения более высокого результата работы организации в целом. На основе проведенного исследования автором предлагается в качестве меры снижения затрат принцип внедрения внутреннего хозрасчета. Результатом исследования стала оптимизация численности персонала, которая заключается в сокращении численности персонала и увеличении среднемесячной зарплаты.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: современное состояние ЖКХ, проблемы нормирования труда, оптимизация численности

1. ВВЕДЕНИЕ

Рыночные отношения внесли свои коррективы во все сферы жизнедеятельности, в том числе и в работу жилищно-коммунального хозяйства. До реформы отрасль жилищно-коммунального хозяйства, по подсчетам аналитиков, составляла третью часть основных фондов страны, охватывая единое экономическое и географическое пространство, функционируя под строгим государственным контролем всех жилищно-коммунальных отношений с доминирующей государственной формой собственности на все основные фонды ЖКХ.

Отрасль характеризуется работой в режиме реагирования на постоянно возникающие проблемы, аварии, недофинансирования работ. Ряд проблем как нехватка бюджетных средств, вынужденное субсидирование организаций ЖКХ, ежегодные споры по тарифной политике, приходится решать в авральном порядке [3].

В 1992 г. реформа ЖКХ предлагала вывести сферу ЖКХ из-под государственного воздействия на предпринимательскую деятельность, которая в конечном итоге должна стать самоокупаемой и регулироваться рыночными отношениями. Отказ государства от обязанности содержать, развивать и модернизировать главные

технические системы ЖКХ, меняя принципы субсидирования, сокращая долю бюджета в расходах на содержание системы и перекладывая эти расходы на население, при этом повышая цены и тарифы, привело к снижению заработной платы работников ЖКХ, что соответственно привело к ухудшению кадрового потенциала, а расчленение и частичная приватизация отрасли вызвали быструю деградацию ее материально-технической базы [10].

К началу 2010г. степень износа основных фондов коммунального хозяйства составила: по теплоснабжению - 69%, водоснабжению - 73%, электрических сетей - 69%. Ежегодный объем инвестирования в развитие коммунального хозяйства сокращается на 15-16%, при росте инвестиций в экономику в целом на 4,5%. [5]. Строительство объектов коммунального хозяйства на территории Российской Федерации проводится в небольших объемах, в частности строительство сетей водоснабжения и водоотведения [10].

Кризис ЖКХ, как отрасли, вызван недостатком денег, ее некачественной системой и обветшавшей структурой, которые незначительно изменились с советского периода. Планово-распределительные отношения в жилищной сфере скомпрометировали себя в этот же период. Дотация из

бюджета на ЖКХ была сопряжена с увеличением подавленной инфляции и политикой снижения стоимости строительства, что привело к росту затрат на эксплуатацию (для справки: на эксплуатацию и содержание дома в течение 50 и более лет требуется 95% совокупных затрат, а на его строительство - лишь 5%). [5].

В регионах сформировались разные схемы административного управления отраслью, начиная от жесткой вертикальной схемы управления и субсидирования в границах региона и заканчивая положением, в котором муниципалитеты автономны в решении проблем ЖКХ. Данные схемы различны на уровне управления отраслью и уровне муниципалитета: в первом случае превалируют управленческие основы, в прочих – формирование рыночных отношений. Специфичность климата в регионах приводит к неравномерности предоставления коммунальных услуг, в т.ч. отопления, к применению разнообразных технологий их использования, что в свою очередь приводит к объективно разной стоимости жилищно-коммунальных услуг.

Из-за отсутствия настоящей конкуренции в сфере ЖКХ, эффективных стимулов и наказаний к снижению издержек, сокращения штата, введения новейших технологий, потребители коммунальных услуг продолжают платить за бесхозяйственность и меркантильность руководителей и работников ЖКХ. Доля платы за электроэнергию, отопление и водоснабжение в структуре коммунальных платежей составляет почти 70%, остальные 30% занимают административно-управленческие издержки в структуре в себестоимости обслуживания площади. Ревизия жилищно-эксплуатационных организаций в 17 регионах России, проведенная Госстроем России с участием Минфина РФ, выявила, что более 50%

получаемых на эксплуатацию жилищного фонда средств эти организации расходуют на свои зарплаты и административно-хозяйственные нужды. Несмотря на это, производительность труда работников ЖКХ в России в 4-16 раз ниже, чем их западных коллег, в том числе в странах с похожим климатом.

При ухудшении материально-технической базы и снижении качества обслуживания тарифы за жилищно-коммунальные услуги неизменно растут.

2. МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

Динамика изменения тарифов на отдельные виды жилищно-коммунальных услуг с 2005 по 2013 гг. прослеживается в таблице 23 Госкомстата России «Социальные экономические показатели Российской Федерации в 1991-2014гг.» в разделе «Средние потребительские тарифы на отдельные виды жилищно-коммунальных услуг» [6].

В результате повышения тарифов растут долги населения за ЖКУ, и жилищно-коммунальная сфера испытывают значительные финансовые трудности. Деятельность организаций, осуществляющих управление эксплуатацией жилого фонда, характеризуется показателями, которые также можно проследить в таблице Госкомстата России «Основные финансовые показатели деятельности организаций, осуществляющих деятельность по управлению эксплуатацией жилого фонда» [5].

В связи с дестабилизацией экономики, ухудшения работы организаций сферы ЖКХ существенно снизилась работа по совершенствованию организации и нормирования труда.

Нормирование труда, как элемент стабильности развития предприятия, в современных условиях играет большую роль. Потребность в нормировании труда обусловлена возрастанием роли экономического аспекта в

складывающихся взаимоотношениях между работником и работодателем в процессе производства, получения прибыли и их распределения, а также усилением социальной направленности современного менеджмента. Работодатели в свою очередь должны четко понимать, что в период кризиса систему управления персоналом необходимо ориентировать на сохранение и повышение эффективности деятельности персонала, производительности его труда, и делать это следует юридически безукоризненно, предлагая более результативные схемы и решения. Ведь кризис открывает перед любой компанией новые возможности: подбор качественного персонала; создание более эффективной системы управления персоналом; освобождение от непроизводительной части сотрудников на непродуктивных направлениях; оптимизацию затрат на персонал; обретение умения «держат руку на пульсе» бизнеса и правильно, вовремя и адекватно реагировать [4].

Децентрализация работ по нормированию труда привела к ликвидации нормативных служб в организациях, а разработка и внедрение технически обоснованных норм труда и научной его организации практически сведена к минимуму. Многие отраслевые и всероссийские научно-исследовательские институты, занимающихся вопросами нормирования в сфере ЖКХ, прекратили свою деятельность, в связи с чем значительно сократилась методическая помощь предприятиям в разработке и внедрении научно обоснованных норм труда в производство.

Все это привело к большой несогласованности применяемых в тождественных условиях хозяйств норм и нормативов по труду, отсутствию их технико-технологической, организационно-экономической и социально-правовой состоятельности.

Такое положение в условиях рыночных производственных взаимоотношений порождает противоречия между работодателем и работником [2].

Организации ЖКХ самостоятельно определяют тарифные ставки, устанавливают величины премиальных выплат, доплат за негативные условия труда и т.д. Вследствие чего, повышается значимость норм труда - средства распределения и стимулирования трудовой деятельности персонала. Нормы труда, по сути, побуждают результативно применять материальные и трудовые ресурсы и содействуют высокому качеству продукции (услуг), а также реализуют функции социальной защиты наемных работников от чрезмерной интенсивности труда, поддерживают сохранение нормальной работоспособности в течение всего периода трудовой деятельности. [1].

Оптимизация численности персонала в посткризисных условиях хозяйствования считается наиболее распространенной мерой снижения затрат на многих предприятиях страны. При этом под оптимизацией подразумевается сокращение персонала, а одним из основных методов, позволяющих аргументировать потребность снижения численности, является анализ затрат рабочего времени и выявление прямых потерь [9].

Одним из главных вопросов бизнеса считается снижение расходов при одновременном повышении финансовых показателей. При этом если увеличение расходов на содержание основных отделов организации в условиях роста самого бизнеса целесообразно, то проблема аргументированности расходов на вспомогательные и обеспечивающие функции не утрачивает своей значимости, как в производственной области, так и среди «белых воротничков». Данная проблема плотно сопряжена с задачей обоснования

численности вспомогательных и обеспечивающих подразделений, которая обусловлена объемом работ в соответствии с нуждами бизнес функций [7].

Для того чтобы изучить состояние нормирования труда, нами были проанализированы нормативные материалы, которые применялись для планирования объема оказания услуг ООО УК «Темп». Такими нормативными материалами являются объемные показатели эксплуатируемого жилого фонда ООО УК «Темп», Структура предоставления жилищно-коммунальных услуг жителям многоквартирных домов,

управляемых ООО УК «Темп», нормативные документы по размеру ставок платы и тарифов на жилищно-коммунальные услуги, в том числе нами была проанализирована динамика изменения тарифа «Содержание жилфонда», который обеспечивает затраты на содержание Управляющей компании. Прибыль организации зависит от площади жилых домов, избравших управление ООО УК «Темп» с учетом утвержденного тарифа по статье «Содержание жилфонда».

В таблице 1 приведены основные показатели сметы расходов ООО УК «Темп»:

Таблица 1 - Структура сметы расходов

Показатель статьи затрат	2011г. .	2012 г.	2013г.	Отклонение, %		
				2012 к 2011	2012 к 2011	2012 к 2011
1	2	3	4	5	6	7
Оплата труда, т.руб.	3685	5120	5980	1,4	1,2	1,6
Отчисления на социальные нужды - 14,2%, т.руб.	523	727	849	1,4	1,2	1,6
Итого, т.руб.	4208	5847	6829	1,4	1,2	1,6
Содержание офиса, т.руб.	185	175	134	0,9	0,8	0,7
Аренда помещений и оборудования, т.руб.	250	266	270	1,1	1,0	1,1
Ремонт и техническое обслуживание оборудования, т.руб.	139	130	130	0,9	1,0	0,9
Содержание пожарной и сторожевой охраны, т.руб.	125	140	135	1,1	1,0	1,1
Оплата услуг банков, т.руб.	2562	2570	2580	1,0	1,0	1,0
Прочие текущие расходы, т.руб.	450	478	480	1,1	1,0	1,1
Основные средства, т.руб.	15	18	25	1,2	1,4	1,7
Итого, т.руб.	7934	9624	10583	1,2	1,1	1,3
Рентабельность, т.руб.	266	469	564	1,8	1,2	2,1

Всего расходов, т.руб.	8200	10093	11147	1,2	1,1	1,4
Удельный вес оплаты труда в смете расходов, %	51,3	57,9	61,3	1,1	1,1	1,2
Доходы, т.руб.	8050	10500	11200	1,3	1,1	1,4
Результат (-) убыток; (+) прибыль, т.руб.	-150	407	53	-2,7	0,1	-0,4
Численность работников, чел.	28	33	38	1,2	1,2	1,4
Средняя заработная плата, руб.	12525	14765	14976	1,2	1,0	1,2
Соотношение темпов роста дохода и среднемесячной заработной платы	6,4	7,1	7,5	1,1	1,1	1,2
Производительность труда (ПТ), т.руб.	287,5	318,2	294,7	1,1	0,9	1,0
Соотношение темпов роста ПТ и среднемесячной заработной платы	23,0	21,5	19,7	0,9	0,9	0,9

В результате анализа сделаны следующие выводы:

В структуре сметы расходов более половины удельного веса занимает оплата труда с обязательными отчислениями: 2011 г. – доля составила 51,3 %, в 2012 г. – 57,9 %, в 2013 г. – 61,3 %.

Заметен рост показателей статьи оплаты труда: в 2012 г. – на 38,9 %, что составило 1639 тыс. руб. в год, в 2013 г. – на 16,8 %, что составило 982 тыс. руб. в год.

Это связано, во-первых, с увеличением численности работников – с 28 до 33 человек в 2012 году и с 33 до 38 в 2013 году. Во-вторых, с увеличением

средней заработной платы на 17,9 % в 2012 году и на 1,4 % в 2013 году.

Показатели производительности труда в 2012 году выросли на 10,7%, а в 2013 году снизились на 7,4 %. Снижение произошло в связи с увеличением количества работников, а именно введением в штатное расписание дополнительных ставок (4-х контролеров и 1-го бухгалтера). В результате повышения средней заработной платы, снизились показатели соотношения роста производительности труда и среднемесячной заработной платы.

В таблице 2 затраты на персонал имеют следующую структуру:

Виды расходов	2011г.	2012г.	2013г.	Отклонение, %		
				2012 к 2011	2013 к 2012	2013 к 2011
1	2	3	4	5	6	7
Общие затраты организации на персонал, т.руб.	4917,5	6628,2	7614,0	1,3	1,1	1,5
Затраты на оплату труда, т.руб.	4208,0	5847,0	6829,0	1,4	1,2	1,6

Затраты на финансирование социальных программ, т.руб.	620,0	650,0	680,0	1,0	1,0	1,1
Затраты на оплачиваемые больничные листы, т.руб.	85,0	105,0	70,0	1,2	0,7	0,8
Затраты на обучение, т.руб.	4,5	26,2	35,0	5,8	1,3	7,8
Затраты организации на одного сотрудника, т.руб.	175,6	200,9	200,3	1,1	1,0	1,1
Всего сотрудников	28	33	38	1,2	1,2	1,4

Затраты на персонал ежегодно возрастают. Основные затраты приходятся на оплату труда персонала и социальные выплаты. Затраты 2013 года превышают аналогичные затраты предыдущего года на 985,8 тыс. руб. или на 14,9%, в том числе по ФЗП увеличение составило 982,0 тыс. руб. или 16,8 %, выплаты социального характера увеличились всего на 30,0 тыс. руб. или 4,6 %.

По результатам анализа затрат на персонал предприятию можно рекомендовать администрации организации перевести **отделы на внутренний хозрасчет**. Установить фонд

оплаты труда отделов и предоставить право работникам определять, как они могут решить поставленную задачу. Исходя из затраченных работником сил и возможностей для достижения цели, производится оплата каждого работника. Несмотря на то, что данный способ не экономит фонд оплаты труда, но он решает такие значимые проблемы, как оптимизация численности персонала, и усиливает благонадежность сотрудников предприятия.

В таблице 3 нами проведен расчет основных затрат по отделам ООО УК «Темп» в 2014 г.

Таблица 3 – Расчет затрат на персонал по отделам ООО УК «Темп» в 2014 г

Наименования отдела	Количество работников	ФЗП в год тыс. руб.	ЗП ср.мес. руб.	Всего затраты на персонал в год тыс. руб. (гр.3+выплаты социального характера + прочие расходы)
1	2	3	4	5
Бухгалтерия, касса	10	2049,3	17077,5	2420,6
ПЭО	4	1050,7	21889,6	1185,2
Юридический отдел	2	579,4	24141,7	636,4
Отдел ЖКХ	14	2850,8	16969,0	3273,6
Итого	30	6530,2	80077,8	7515,9

Примечание: столбец 5: в затраты на персонал включены ФЗП, выплаты социального характера, прочие затраты,

не учтенные в ФЗП и социальных выплатах.

Мы предлагаем план предполагаемого сокращения численности по отделам при переводе отделов на внутренний хозрасчет:

бухгалтерия – на 2 человека, ПЭО – на 1 человек, юридический отдел – без изменений, отдел ЖКХ – на 2 человека.

Таблица 4 – Расчет затрат на персонал по отделам ООО УК «Темп» после проведения мероприятий по переводу отделов на хозрасчет

Наименования отдела	Количество работников	ФЗП в год тыс. руб.	ЗП ср.мес. руб.	Всего затраты на персонал в год тыс. руб. (гр.3+выплаты социального характера + прочие расходы)
1	2	3	4	5
Бухгалтерия, касса	8	2049,3	21346,9	2361,9
ПЭО	3	1050,7	29186,1	1151,6
Юридический отдел	2	579,4	24141,7	636,4
Отдел ЖКХ	12	2850,8	19797,2	3203,1
Итого	25	6530,2	94471,9	7353,0

Таблица 5 – Сравнительный анализ затрат на персонал по отделам до и после проведения мероприятий по переводу отделов на хозрасчет

Наименование отдела	Кол. работников		Отклонение	ФЗП в год, тыс.руб.		Отклонение	ЗП ср.мес. руб.		Отклонение	Затраты на персонал в год, тыс. руб.		Отклонение
	до	после		до	после		до	после		до	после	
1				5	6		8	9	0	11	12	3
Бухгалтерия, касса	0		2	2049	2049		17078	21347	69	2421	2362	-59
ПЭО			1	1051	1051		21890	29186	296	1185	1152	-33
Юридический отдел				579	579		24142	24142	0	636	636	0
Отдел ЖКХ	4	2	2	2851	2851		16969	19797	828	3274	3203	71
Итого	0	5	5	6530	6530		20020	23618	598	7516	7353	163

По результатам исследования проведенного мероприятия можно сделать следующие выводы: сокращение численности на 5 человек приведет к сокращению общих затрат на 163 тыс. руб., с увеличением среднемесячной зарплаты по отделам: бухгалтерия – на 25%, ПЭО – на 33%, отдел ЖКХ – на 17%. Сокращение общих затрат при сокращении численности и постоянном ФЗП происходит по статьям: социальные выплаты и прочие затраты не учтенных в ФЗП и социальных выплатах.

При реализации мероприятия по переводу отделов на внутренний хозрасчет могут возникнуть трудности в случае, если значения расчетных показателей меньше целевых, проводится перепланировка целей, мероприятий и бюджетов подразделений и организации. В случае ряда неудачных повторений и назначенные цели не реализованы, проводится коррекция исходных целей, стратегических проектов организации.

При внедрении внутреннего хозрасчета сотрудники организации обязаны изучить принципы хозяйственного расчета, в том числе порядка распределения коллективного заработка структурного подразделения. То есть работник должен четко знать, что ему необходимо выполнить для того, чтобы получить более высокую заработную плату, что способствует росту эффективности труда. Здесь нужна мотивация самого работника.

Скруплезная разработка организации к внедрению внутреннего хозрасчета и дальнейший его перевод на внутренний хозрасчет может привести к устранению существующей обезлички окончательных итогов труда и имеющей место практики содержания убыточных подразделений предприятия за счет прибыльных, к адресной и индивидуальной ответственности каждого подразделения, всех руководителей и

специалистов предприятия за результаты своей хозяйственной деятельности.

Новые основы хозяйствования, в первую очередь, ориентированы на разрешение этих задач, на сохранение целостности предприятия и его трудового коллектива, на кардинальное увеличение рентабельности производства посредством целенаправленного стимулирования его окончательных итогов, выявленных на рынке товаров, работ, услуг [8].

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Дмитриев А.Д. Организационные основы управления нормированием труда [Текст]: автореф. дис. кан. экон. наук / А.Д. Дмитриев. М., Академия труда и социальных отношений, 1999.
2. Кривокубова А., Малаховская М. Нормирование труда – основа планирования и организации производства // Человек и труд. 2012. №4. – С.66
3. Кузьмина А.А. Положительная рутина для развития ЖКХ [Текст]: / ЖКХ. Экономика и управление предприятием ЖКХ. Журнал руководителя и главного бухгалтера ЖКХ. 2014. N7 – С.7-9.
4. Нечаева А.И. Актуальность и особенности нормирования труда в современном бизнесе С.82-83
5. Российский статистический ежегодник. Стат. сб. М.: Госкомстат России, 2011. [электронный ресурс], режим доступа <http://www.gks.ru>
6. Сайт Госкомстата России [электронный ресурс], режим доступа <http://www.gks.ru>
7. Сидоркина С.В. Расчет норм обслуживания с применением математических методов. [Текст]: Нормирование и оплата труда в промышленности. 2013. №4. С. 25-26
8. Хозрасчет как основной принцип управления в рыночной экономике [электронный ресурс], режим доступа: <http://www.studfiles.ru/preview/1152895/>

9. Шутина О.В. Особенности применения методов нормирования труда в процессе оптимизации численности персонала [Текст]: Вестник Омского университета. Серия «Экономика». 2013. № 3. С. 129–132.

10. Яковлев В.А., Министр регионального развития Российской Федерации. Перспективы развития отрасли жилищно-коммунального хозяйства [Текст]: / Журнал Энергетика и

ЖКХ Урала изд. Министерство энергетики и ЖКХ Свердловской области, декабрь 2011 г.

11. Яковлев В.А., Министр регионального развития Российской Федерации. Стратегия и перспективы развития жилищно-коммунального хозяйства. [Текст]: / Журнал ЖКХ, экономика и управление предприятием ЖКХ. Изд -во ЗАО «МЦФЭР». 2011. № 3