

Интернет-журнал «Наукоедение» ISSN 2223-5167 <http://naukovedenie.ru/>

Том 8, №2 (2016) <http://naukovedenie.ru/index.php?p=vol8-2>

URL статьи: <http://naukovedenie.ru/PDF/46EVN216.pdf>

DOI: 10.15862/46EVN216 (<http://dx.doi.org/10.15862/46EVN216>)

Статья опубликована 18.04.2016.

**Ссылка для цитирования этой статьи:**

Дмитриева Н.В. Особенности системы нормирования труда в организации жилищно-коммунального хозяйства на примере управляющей компании // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» Том 8, №2 (2016) <http://naukovedenie.ru/PDF/46EVN216.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ. DOI: 10.15862/46EVN216

**УДК 331.103.3**

**Дмитриева Наталья Владимировна**

ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет», Россия, Екатеринбург<sup>1</sup>

Соискатель научной степени (аспирант)

E-mail: [Natalya\\_rich77@mail.ru](mailto:Natalya_rich77@mail.ru)

РИНЦ: [http://elibrary.ru/author\\_profile.asp?id=841743](http://elibrary.ru/author_profile.asp?id=841743)

## **Особенности системы нормирования труда в организации жилищно-коммунального хозяйства на примере управляющей компании**

**Аннотация.** В статье рассматриваются особенности нормирования труда в организации жилищно-коммунального хозяйства, обусловленные спецификой организации труда, требованиями к персоналу, современными изменениями технологических и трудовых процессов. В настоящее время перед руководителями организаций возникает проблема повышения рентабельности производства, в том числе с учетом повышения производительности труда. В данном исследовании акцентируется внимание на выборе норм труда и предпочтительных методов нормирования в данной сфере. Автором предлагается групповая фотография рабочего времени расчетного отдела бухгалтерии с целью установления обоснованных норм для обеспечения качественной регламентации труда управленческого персонала, а также для развития системы организации и нормирования труда в организации. Сравнение рабочей нагрузки, приходящейся на структурное подразделение (с учетом нормальной производительности труда), с фактически отработанным временем позволяет выявить избыток или недостаток служащих той или иной специальности или квалификации. Внедрение передовых технологий позволит высвободить лишних людей из бизнес-процесса, а, следовательно, уменьшить фонд оплаты труда. В качестве передовой технологии автором предложено внедрение расчетной программы «Биллинг-Онлайн» по начислению жилищно-коммунальных услуг населению, соблюдая единый формат биллинга Свердловской области (ОАО «Расчетный информационный центр»). Результатами исследования от внедрения программы стала оптимизация затрат на мероприятия по повышению рентабельности производства.

**Ключевые слова:** нормирование труда; организация труда; фотография рабочего времени; потери рабочего времени; технологическая инновация

---

<sup>1</sup> 24800, Свердловская область, г. Сухой Лог, ул. 60 лет СССР, д. 11, кв. 55

Результат деятельности организации в значительной степени зависит от состояния нормирования труда управленческого персонала, что в условиях рыночной экономики является средством повышения эффективности труда управленческих кадров и всего персонала организации [1].

Нормирование численности работающих по профессиям, квалификации, расстановка их по подразделениям и службам организации определяют количественную основу для развития единой системы управления персоналом. Расчеты численности персонала содержат экономическую и социальную сущность.

При этом расчеты численности персонала имеют не только экономическое, но и важное социальное значение. Практика показывает, что большинство конфликтов в организациях возникает прежде всего из-за ошибок в нормировании труда, в расстановке людей, из-за существования так называемых «выгодных» и «невыгодных» норм и расценок [2].

В настоящее время перед руководителями организаций возникает проблема повышения рентабельности производства, в том числе с учетом повышения производительности труда [3].

Особенностью нормирования труда руководителей, специалистов и служащих в отличие от нормирования труда на производстве является сложность в оценке производительности труда в связи с отсутствием видимых результатов труда, так как данная категория работников не производят материальные ценности [4].

Для нормирования труда служащих применяют аналитические (прямые) и опытно-статистические (косвенные) методы.

Аналитические методы делятся на исследовательские, основывающиеся на непосредственном изучении организации и затрат труда, и расчётные – основанные на применении ранее разработанных нормативных материалов [5].

К аналитически-исследовательским методам изучения организации управленческого труда, а также потерь и непроизводственных затрат времени относятся:

- самофотография;
- фотография рабочего времени;
- хронометраж;
- фотохронометраж;
- метод моментных наблюдений;
- поточные карты и диаграммы трудового процесса;
- карты и графики Ганта;
- сетевой анализ (графы, матрицы, таблицы);
- хронокарта Гастева [6].

Цель данной статьи является изучение существующей системы нормирования в организации жилищно-коммунального хозяйства, в частности в управляющей компании - ООО УК «Сухоложская», деятельность которой связана с управлением жилищного фонда.

Данное предприятие существует с 2007 года и в целом ведёт успешную деятельность, является юридическим лицом, действующим на основании полной хозяйственной самостоятельности, имеет самостоятельный баланс, осуществляет свою деятельность в

соответствии с Гражданским Кодексом Российской Федерации (ГК РФ) и Уставом ООО «Управляющая Компания».

Основными функциями Управляющей Компании являются управление и содержание общего имущества многоквартирных домов, в соответствии с требованиями Правил и норм технической эксплуатации жилых зданий, а также начисление и сбор денежных средств с населения для перечисления их ресурсоснабжающим организациям.

Управляющая компания выбрана собственниками 449 многоквартирных домов МО Сухой Лог. По договорам управления, заключаемых с собственниками жилых помещений многоквартирных домов Управляющая Компания, по заданию Собственника, за вознаграждение обязуется осуществлять управление многоквартирным домом, в том числе организовывать предоставление жилищно-коммунальных услуг путем заключения от своего имени, но за счет Собственника договоров:

С юридическими лицами – поставщиками коммунальных услуг на предоставлении коммунальных услуг в соответствии с согласованными расчетами и условиями договоров.

С юридическими лицами, осуществляющими предоставление жилищно-коммунальных слуг по техническому обслуживанию общих мест пользования (ст. 290 ГК РФ, ст. 36 ЖК РФ) и санитарному содержанию, текущему и капитальному ремонту жилищного фонда в соответствии с Перечнем видов и объемов работ, предусмотренных договорами.

Нормативных материалов по труду в ООО УК «Сухоложская» нет. Численность работников ООО Управляющая Компания определена по нормативам, разработанным МДК – 2-01.01, Приказ № 74 от 26 марта 1999 г. Государственного комитета РФ по строительной, архитектурной, жилищной политике, в количестве 39 чел. на 01.01.2012 г.

Решение по увеличению численности работников, а также созданию и укомплектованию новых отделов и подразделений организации принимается на уровне руководства организации самостоятельно. Например, увеличение в 2012 г. количества служащих связано с обязательствами ООО УК «Сухоложская» по обследованию технического состояния домов и приемки показаний индивидуальных приборов учета воды, которые ранее были включены в другие статьи и переданы для исполнения обслуживающим организациям по договорам подряда. В 2014 г. причиной увеличения служащих стало передача ООО «Горэнерго» части обязательств ООО УК «Сухоложская» по обследованию электротехнического состояния домов и снятия контрольных показаний индивидуальных приборов учета электрической энергии.

Изменение основных технико-экономических показателей и среднесписочной численности работников в управлении жилищным фондом за период с 2010-2014 гг. приведено в таблице 1.

**Таблица 1**

**Динамика социально-экономических показателей**

№ п/п	Наименование показателей	Ед. изм.	Годы				
			2010	2011	2012	2013	2014
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Общая площадь жилого фонда переданного ООО УК "Сухоложская" в управление.	т. м <sup>2</sup>	662,0	667,6	666,9	669,9	670,3
2.	Общее кол-во жилых домов, переданных в управление	шт.	449	449	430	426	426

№ п/п	Наименование показателей	Ед. изм.	Годы				
			2010	2011	2012	2013	2014
1	2	3	4	5	6	7	8
3.	Общее количество проживающих в жилом фонде	чел.	30061	29863	29694	29755	29199
4.	Утвержденный тариф	р./м <sup>2</sup>	1,08	1,33	1,47	2,21	2,24
5.	Доход (объем услуг)	т. р.	8580	10655	11764	17766	18018
	Прибыль	т. р.	265	147	58	150	220
6.	Фонд заработной платы, всего	т. р.	4229	6007	8454	12767	12948
	в том числе:						
6.1.	Руководители	т. р.	1210	1431	2122	3205	3250
6.2.	Специалисты	т. р.	1872	2553	2988	4512	4576
6.3.	Служащие	т. р.	992	1857	3145	4749	4816
6.4.	Обслуживающий персонал	т. р.	154	166	200	301	306
7.	Численность работников всего	чел.	27	33	39	40	42
	В том числе						
7.1	Руководители	чел.	4	5	6	6	6
7.2	Специалисты	чел.	12	15	15	15	15
7.3	Служащие	чел.	9	11	16	17	19
7.4	Обслуживающий персонал	чел.	2	2	2	2	2
8.	Среднемесячная зарплата	т. р.	13,054	15,169	18,064	26,598	25,691
	в том числе:						
8.1.	Руководители	т. р.	25,214	23,858	29,473	44,509	45,140
8.2.	Специалисты	т. р.	13,002	14,183	16,598	25,067	25,422
8.3.	Служащие	т. р.	9,189	14,068	16,378	23,279	21,124
8.4.	обслуживающий персонал	т. р.	6,420	6,904	8,317	12,560	12,738
9	Соотношение темпов роста дохода и среднемесячной ЗП			1,1	0,9	1,0	1,0
10.	Производительность труда		317,8	322,9	301,6	444,2	429,0
11.	Соотношение темпов роста ПТ и среднемесячной зарплаты			0,9	0,8	1,0	1,0

Из таблицы 1 мы наблюдаем рост фонда заработной платы: в 2011 г. - на 42,0%, или на 1778 тыс. руб. в год, в 2012 г. – на 10,4%, или 1109 тыс. руб. в год, в 2013 г. – на 51,0% , или 600 тыс. руб. в год. Это связано: во-первых с увеличением численности работников – с 27 до 33 человек в 2011 г. и с 33 до 39 в 2012 г.; во-вторых, с уменьшением прибыли предприятия в связи с привлечением кадров и увеличения заработной платы. Показатели производительности труда в 2013 году выросли на 47,3%, а в 2014 году снизились на 3,4%. Снижение произошло в связи с увеличением количества работников, а именно введением в штатное расписание дополнительных ставок (2-х контролеров). В результате повышения средней заработной платы на 16,2% – в 2011 г. и 19,1% – в 2012 г. снизились показатели соотношения роста производительности труда и среднемесячной заработной платы.

В связи с тем, что в организации не проводился анализ нормирования труда, автором была проведена работа по изучению данных статистической отчетности организации и

проведены фотохронометражные наблюдения специалистов организации, в том числе групповые.

А теперь перейдем к более подробному рассмотрению особенностей системы нормирования труда и предложенных нами методов изучения затрат рабочего времени в конкретной организации, а именно – ООО УК «Сухоложская», деятельность которой связана с управлением жилищного фонда.

Специфика деятельности управляющей компании, работа с населением, возможность возникновения конфликтных ситуаций, высокие законодательно установленные требования по защите прав потребителей требуют учитывать влияние значительного количества психофизиологических факторов. К числу наиболее значимых факторов этой группы следует в первую очередь отнести:

- психологический портрет личности каждого работника, который, как правило, находится в банке данных службы управления персоналом управляющей компании;
- психофизиологические характеристики сотрудников, работающих на предприятии, отражающие динамику их профессионального и карьерного роста;
- антропометрические данные персонала;
- прохождение начальной психологической подготовки по соответствующей программе и периодические тренинги по общению с населением, имеющими различный склад характера, а также психологические тренинги по совместной трудовой деятельности в коллективе.

Обучение этике, нормам поведения персонала становится основой высокого качества обслуживания, способствует формированию взаимоотношений с населением. Таким образом, принятие во внимание влияния психофизиологических факторов при организации труда и его нормировании в условиях торгового предприятия становится не только необходимым, но и обязательным.

Комплексное влияние рассмотренных выше факторов, формирующих внутрипроизводственную среду для нормирования, позволяет определиться с содержанием работ по нормированию труда, а также с предпочтительными методами нормирования труда и трудовой регламентации [7].

Для организации наблюдений за отделом бухгалтерии была применена методика проведения «групповой фотографии рабочего времени» (ГФРВ). Для данной методики характерно выборочное наблюдение, фиксация действий/бездействий работника в момент наблюдения.

**Таблица 2**

**Групповая фотография рабочего времени (составлена автором статьи)**

ООО УК «Сухоложская»	Фотокарта	Отдел бухгалтерии: расчетный
Дата 15.12.2015 г.		
ФИО: 1. Коробейникова О.М. – бухгалтер-оператор, 2. Курбаковских Л.Н. – бухгалтер - оператор, 3. Хорькова О.В. – бухгалтер-оператор, 4. Мелкозерова С.А. – бухгалтер по работе с задолженностью населения, 5. Курбаковских А.Н. – бухгалтер по расчету с поставщиками, 6. Исатова Е.А. – бухгалтер по работе с юридическими лицами		

Время		Порядковый номер работника					
часы	минуты	1	2	3	4	5	6
08	00	ПЗ	ПЗ	ПЗ	ОПО	ПЗ	ПЗ
	01	ПЗ	ПЗ	ПЗ	ОПО	ПЗ	ПЗ
	02	ПЗ	ПЗ	ПЗ	ПЗ	ПЗ	ПЗ
	03	ОП	ОП	ОП	ОП	ОП	ОП
	04	ОП	ОП	ОП	ОП	ОП	ОП
	05	ОП	ОП	ОП	ОП	ОП	ОП
//							
09	15	ПРА	ПРА	ОТЛ	НР	ОП	ОТЛ
	16	ПРА	ПРА	ОТЛ	НР	ОП	ОТЛ
//							
14	00	ПРА	ПРА	ПРА	ОП	ОП	ОПО
14	01	ПРА	ПРА	ПРА	ОП	ОП	ОПО
//							
16	59	ПЗ	ПЗ	ПЗ	ПЗ	ПЗ	ПЗ

Затраты и потери рабочего времени в таблице показаны условно. По окончании наблюдений составлен свод одноименных затрат и потерь рабочего времени. В рассматриваемом примере использовались следующие индексы:

ПЗ – подготовительно-заключительное время;

ОП – оперативное время;

ОПО – опоздание;

ПРА – простой из-за посторонних разговоров;

ОТЛ – Время на отдых и личные надобности;

НР – Время непроизводительной работы;

ПНТ – Время перерывов, вызванное технологическими простоями.

Исследованием мы находим потери рабочего времени, здесь нормируемые затраты показаны условно. Для полного анализа сведем все одноименные затраты и потери рабочего времени.

**Таблица 3**  
**Ведомость одноимённых затрат и потерь рабочего времени для групповой ФРВ**  
**(составлено автором статьи)**

Организация: ООО УК «Сухоложская»		Ведомость одноименных затрат и потерь рабочего времени														
15.12.2015г.		Отдел бухгалтерии: расчетный														
ФИО: 1. Коробейникова О.М. – бухгалтер-оператор, 2. Курбаковских Л.Н. – бухгалтер - оператор, 3. Хорькова О.В. – бухгалтер-оператор, 4. Мелкозерова С.А. – бухгалтер по работе с задолженностью населения, 5. Курбаковских А.Н. – бухгалтер по расчету с поставщиками, 6. Исатова Е.А. – бухгалтер по работе с юридическими лицами																
Индекс	Порядковый номер работника														Среднее	
	1		2		3		4		5		6					
	мин	%	мин	%	мин	%	мин	%	мин	%	мин	%	мин	%		
ПЗ	25	5,2	30	6,3	33	6,9	32	6,7	30	6,3	29	6,0	30	6,3		
ОП	360	75,0	353	73,5	359	74,8	355	73,9	356	74,2	358	74,6	357	74,3		

ОПО	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	0,4	0	0,0	2	0,4	1	0,2
ПРА	5	1,0	9	1,9	9	1,9	8	1,7	7	1,5	4	0,8	7	1,4
ОТЛ	29	6,0	28	5,8	33	6,8	32	6,7	35	7,3	33	6,9	32	6,7
НР	19	4,0	15	3,1	6	1,3	8	1,7	12	2,5	14	2,9	12	2,5
ПНТ	42	8,8	45	9,4	40	8,3	43	8,9	40	8,2	40	8,4	41	8,6
<b>Σ</b>	<b>480</b>	<b>100</b>	<b>480</b>	<b>100</b>	<b>480</b>	<b>100</b>	<b>480</b>	<b>100</b>	<b>480</b>	<b>100</b>	<b>480</b>	<b>100</b>	<b>480</b>	<b>100</b>
Специалист по нормированию труда:								<i>Подпись</i>						

Потери рабочего времени в среднем составили 61 мин, или 12,7% от рабочего времени, что является значительными потерями для организации. В данном примере коэффициент загрузки работника (0,8) больше коэффициента использования рабочего времени (0,7), что свидетельствует о недостатках в организации труда [8]. Главными причинами потерь рабочего времени в организации это опоздания, простой из-за посторонних разговоров, время непроизводительной работы, время перерывов, вызванное технологическими простоями.

Анализируя потери рабочего времени можно составить ряд замечаний и предложений для повышения производительности труда:

1. Опоздания – усилить самодисциплину, предупреждения;
2. Простой из-за посторонних разговоров, непроизводительная работа – пересмотр должностных обязанностей в связи с нецелесообразным использованием рабочего времени, предупреждения;
3. Время перерывов, вызванное технологическими простоями – заменить оргтехнику на новую; при отключении электричества – предложить выполнение работы не связанной с использованием оргтехники, например, работа с должниками за ЖКУ по закрепленным за каждым специалистом организации участкам; подшивка документации.

В результате процесса нормирования устанавливаются единые рабочие нормативы и стандарты. Когда для работников подразделения определены единые рабочие нормы и нормативы можно рассчитать потенциальное повышение производительности труда за счет устранения потерь и нерациональных затрат рабочего времени. Если достигнутая производительность окажется ниже нормативной, то существует необходимость контроля за работниками и поиска резервов для повышения производительности труда. Если же достигнутая производительность равна или выше нормативной, то работники подразделения успешно работают над выполнением задач организации. Сравнение рабочей нагрузки, приходящейся на структурное подразделение (с учетом нормальной производительности труда), с фактически отработанным временем позволяет выявить избыток или недостаток служащих той или иной специальности или квалификации [4].

Внедрение передовых технологий позволит высвободить лишних людей из бизнес-процесса, а, следовательно, уменьшить фонд оплаты труда. Внедрение в работу ООО «Управляющая Компания» программы «Биллинг-Онлайн»<sup>2</sup> по начислению жилищно-коммунальных услуг (далее ЖКУ) населению, соблюдая единый формат биллинга Свердловской области (ОАО «Расчетный информационный центр»). Программа настроена для начислений платежей за жилищно-коммунальные услуги согласно действующему законодательству (Правила предоставления коммунальных услуг, утвержденных

<sup>2</sup> Автоматизация работы предприятий в сфере ЖКХ [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.rc-online.ru/>.

Постановлениями Правительства РФ от 23.06.2007 г. № 307, от 06.05.2011 г. № 354) и производит расчеты в течение 40-45 мин.

Через Интернет каждый житель, пользующийся услугами Интернет, получив в Управляющей Компании логин-пароль, может отслеживать состояние своего лицевого счета, а именно, сколько и за что начислено, кто является поставщиком предоставляемых услуг, тарифы и нормативы потребления коммунальных услуг, а также, самостоятельно вносить показания индивидуальных приборов учета.

Преимущество программы:

1. Скорость производства расчетов по начислению жилищно-коммунальных услуг населению.
2. Достоверность расчетов.
3. Платежное требование (квитанция) на оплату ЖКУ единого образца с указанием штрих-кода для оплаты населения в любых специализированных учреждениях, а также в терминалах и банкоматах.
4. Доступность пользователей отслеживание состояния своих лицевых счетов, разности показаний квартирных приборов учета коммунальных услуг.
5. Формирование отчетности по видам, объему, стоимости предоставления жилищно-коммунальных услуг, а также платежеспособности жителей.
6. Обратная связь: вопросы, претензии, жалобы потребителей, разъяснения и ответы специалистов можно направлять по электронной почте.
7. Дистанционное снятие показаний групповых приборов учета коммунальных услуг, а в будущем и индивидуальных.
8. Своевременное отслеживание аварийных ситуаций внутридомового инженерного оборудования.

Рассмотрим экономический эффект от внедрения программ.

**Таблица 4**

**Сравнительный анализ трудозатрат при внедрении Программ «Биллинг-онлайн» и дистанционного управления ГПУ**

Должностные обязанности	Затраты чел/час. в месяц	Затраты при внедрении программ ч./час. в мес.	Отклонение
1	2	3	4
Бухгалтер-оператор – 3 чел.			
начисление платежей за жку жителям	72	32	40
проверка начислений	24	16	8
Разноска показаний ИПУ	120	80	40
Введение данных в программу	120	120	0
Работа с заявлениями жителями	96	64	32
Подготовка отчетов	24	16	8
Прочие	2	4	-2
Всего	498	332	166
Экономист – 2 чел.			



Должностные обязанности	Затраты чел/час. в месяц	Затраты при внедрении программ ч./час. в мес.	Отклонение
1	2	3	4
расщепление полученных платежей по Поставщикам ЖКУ	32	16	16
разноска показаний ИПУ	80	16	64
анализ по ГПУ	32	8	24
проверка начислений по ГПУ	16	8	8
проверка счетов на поставку ЖКУ	28	16	12
ведение учета обслуживаемых площадей жилого фонда	24	8	16
Работа с заявлениями жителей	24	16	8
Всего	332	168	164
Контролер – 3 чел.			
Снятие показаний ГПУ	72	2	70
Формирование акта	12	2	10
Снятие контрольных показаний ИПУ	200	150	50
обследование утечек и факт. проживания	190	166	24
формирование отчетов	24	12	12
Всего	498	332	166

Информация о затратах при внедрении программы взята из рекламного информационного буклета использования программ «Биллинг-онлайн» и дистанционного управления ГПУ для специалистов энергетического и жилищного хозяйства.

На предприятии установлена 40-часовая рабочая неделя с 8-ми часовым рабочим днем. Начислением платы за жилищно-коммунальные услуги в ООО Управляющая Компания занимаются три бухгалтера-оператора. Для выдачи квитанций на оплату жилья жителям в установленный срок, бухгалтера-операторы, программист, экономист вынуждены работать сверхурочно и в выходные и праздничные дни.

По результатам анализа видно, что с внедрением программ, при выполнении функциональных обязанностей, сокращаются трудозатраты не только бухгалтеров – операторов, но и экономистов и контролеров.

Экономический расчет высвобождения штатных единиц.

1. Бухгалтер–оператор: Ч факт. – 3 чел., Нвр. норм. = 504 ч.час. (168x3)

Нвр. (при внедрении программы) = 332 ч.час.

Отклонение: 504 – 332 = 172 ч.час.

Вывод: при внедрении программы трудозатраты бухгалтеров-операторов уменьшаются на 172 ч.час., месячная Нвр. при 40-часовой рабочей неделе составляет 168-176 ч.час., таким образом, высвобождается 1 ставка бухгалтера-оператора.

2. Экономист: Ч факт. – 2 чел., Нвр. норм. = 336 ч.час. (168x2)

Нвр. (при внедрении программы) = 168 ч.час.

Отклонение:  $336 - 168 = 168$  ч.час.

Вывод: при внедрении программы трудозатраты экономистов уменьшаются на 168 ч.час., месячная Нвр. при 40-часовой рабочей неделе составляет 168-176 ч.час., таким образом, высвобождается 1 ставка экономиста.

3. Контролер: Ч факт. – 3 чел., Нвр. норм. = 504 ч.час. (168x3)

Нвр. (при внедрении программы) = 332 ч.час.

Отклонение:  $504 - 332 = 172$  ч.час.

Вывод: при внедрении программы трудозатраты контролеров уменьшаются на 172 ч.час., месячная Нвр. при 40-часовой рабочей неделе составляет 168-176 ч.час., таким образом, высвобождается 1 ставка контролера.

Таким образом, высвобождаются 3 ставки: бухгалтера-оператора, экономиста, контролера и отсутствует необходимость переработки.

**Таблица 5**

**Расчет экономического эффекта от внедрения программ Биллинг-онлайн  
и дистанционного управления ГПУ**

Виды затрат	Доп. затраты по внедрению программ тыс. руб.	Высвобожденные затраты тыс. руб.	Обоснование
1	2	3	4
Единовременные затраты	266,2		
Приобретение права доступа к программам, в том числе:	186,2		
"Биллинг-онлайн"	106,2		Информац. буклет
Программа дист. управ. ГПУ	80,0		Информац. буклет
Покупка орг. техники	80,0		
в том числе:			
компьютер (2 шт.)	60,0		
принтер (2 шт.)	20,0		
Текущие затраты	282,0		
Абонентская плата	180		
за право пользования			
в том числе			
"Биллинг-онлайн"	108,0		Информац. буклет
Программа дистанционного управления ГПУ	72,0		Информац. буклет
Информационное сопровождение программ	78,0		
в том числе:			
"Биллинг-онлайн"	66,0		Информац. буклет

Виды затрат	Доп. затраты по внедрению программ тыс. руб.	Высвобожденные затраты тыс. руб.	Обоснование
1	2	3	4
Программа дистанционного управления ГПУ	12,0		Информац. буклет
За пользование Интернет	24		Договор
Итого:	548,2		
Зарплата бухгалтера - оператора		177,1	Штатное расписание
Зарплата экономиста		156,5	Штатное расписание
Зарплата контролера		136,0	Штатное расписание
Доплаты:			
за совмещение работы за отсутст. работника		8,3	Положение об оплате труда
за работу в выходные и праздничные дни бухгалтеров-операторов, программиста, экономиста		61,0	Положение об оплате труда
Итого:		538,9	
Обязательные отчисления - 30%		161,67	
Всего		700,57	

Расчет дополнительных затрат при внедрении Программ.

1. Доп. затраты при внедрении программ

1.1 единовременные затраты:

- приобретение права доступа к программам – 186,2 тыс. руб., в т.ч.
  - «Биллинг – онлайн» – 106, 2 тыс. руб.
  - Программа дистанционного управления ГПУ – 80,0 тыс. руб.
- покупка орг. техники (приобретение усовершенствованных компьютеров и принтеров необходимо по техническим параметрам программы с учетом определенной скорости и карты памяти) – 80,0 тыс. руб., в т.ч.
  - компьютер – 2 шт. x 30,0 тыс. руб. = 60,0 тыс. руб.
  - принтер – 2 шт. x 10,0 тыс. руб. = 20,0 тыс. руб.

Всего 266,2 тыс. руб.

1.2. Текущие затраты

- абонентская плата за право пользования – 180,0 тыс. руб., в т.ч.:
  - «Биллинг-онлайн» – 9,0 тыс. руб./в месяц x 12 = 108 тыс. руб.
  - Программа дистанционного управления ГПУ – 6,0 тыс. руб./в мес. x12 = 72,0 тыс. руб.
- информационное сопровождение программ – 78,0 тыс. руб., в т.ч.:

- «Биллинг-онлайн» - 5,5 тыс. руб./в месяц x 12 = 66,0 тыс. руб.
- Программа дистанционного управления ГПУ – 12,0 тыс. руб./1 заявка
- за пользование Интернет – 2,8 тыс. руб./в месяц x 12 = 33,6 тыс. руб.

Всего 291,6 тыс. руб.

Расчет годового экономического эффекта:  $\mathcal{E}_Г = \mathcal{E}_{сн.с/с} - (E_n \times Z_{ед} + Z_{тек})$ ,

где:  $\mathcal{E}_Г$  - годовой экономический эффект;

$\mathcal{E}_{сн.с/с}$  – Экономия от снижения себестоимости = 700,57 тыс. руб.;

$E_n$  – нормативный коэффициент сравнительной экономической эффективности = 0,15;

$Z_{ед}$  – затраты единовременные, связанные с внедрением мероприятий = 266,2 т.р.;

$Z_{тек}$  – затраты текущие, связанные с внедрением мероприятий = 282,0 т.р.;

$\mathcal{E}_Г = 700,57 - (0,15 \times 266,2 + 282,0) = 378,64$  тыс. руб.

Расчет показал, что экономический эффект, от внедрения программ составил 378,64 тыс. руб. в год. Высвободившихся работников можно привлечь для работы по дополнительной деятельности, приносящей дополнительный доход предприятию. Например, организовать начисление и прием платежей в кассах ООО «Управляющая Компания» за жилищно-коммунальные услуги, не входящие в услуги управляющей компании: газ, эл. энергию, домофон и т.д. по агентским договорам с организациями предоставляющими услуги за определенное вознаграждение (1-2% от сбора).

Автором работы предложены следующие рекомендации по улучшению организации труда в организации:

1. Вменить материальную ответственность за нарушение трудовой дисциплины;
2. Контроль за организацией труда всех работников;
3. Вести учёт потерь рабочего времени систематически и сводить часы за месяц, год и т.д. Переводить часы в денежные эквиваленты;
4. Разработка инструкций сопряжённых отделов с системой нормирования труда.

Совершенствование системы организации нормирования труда невозможно без изменения отношения к кадровому составу специалистов, работающих в данной области. Специфика их работы, круг решаемых задач, роль в повышении эффективности функционирования организации обуславливают особое отношение к таким работникам, выражающееся в необходимости всесторонней подготовки, обеспечения условий накопления опыта, знаний, навыков посредством системы повышения квалификации, закрепления кадров [10].

## ЛИТЕРАТУРА

1. Миядин А.Н. Нормирование труда управленческого персонала на промышленных предприятиях. Автореферат диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05. Омск. 2011.
2. Управление персоналом организации. Практикум: Учеб. пособие / Под ред. д.э.н., проф. А.Я. Кибанова. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2008. - 365 с. - (Высшее образование). С-81.
3. Кичигин А.В. Проблемы нормирования труда на предприятиях // Современные проблемы науки и образования. - 2014. - №5. С. 363.
1. Самойлюк Т.А. Особенности нормирования труда управленческого персонала // Междунар. науч. конф. «Экономическое развитие Сибири и Дальнего Востока. Экономика природопользования, землеустройство, лесоустройство, управление недвижимостью». 2012. Т. 2. №2. С. 161-165.
4. Костырин Е.В. Методы нормирования труда руководителей, специалистов и служащих наукоёмких предприятий [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://be5.biz/ekonomika1/r2012/1459.htm> (Дата обращения 16.09.2015 г.).
5. Чучкалова Е.И., Данилина А.И. Методы изучения затрат рабочего времени служащих: сравнительный аспект Территория науки. 2015. №2. С. 137-142.
6. Цыганков В.А. Особенности нормирования труда в торговле и общественном питании // Бизнес. Образование. Право. Вестник волгоградского института бизнеса. 2014. Ноябрь №4 (29) С. 33.
7. Тихомирова Т.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии [Текст]: учеб. пособие / Т.П. Тихомирова, Е.И. Чучкалова. – Екатеринбург: Изд-во ГОУ ВПО «Рос.гос.проф.-пед.ун-т», 2008. – 185 с.
8. Автоматизация работы предприятий в сфере ЖКХ [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.rc-online.ru/> (Дата обращения 22.09.2015 г.).
9. Батурова Н.В. Некоторые аспекты организации нормирования труда на предприятиях машиностроения // Актуальные вопросы экономических наук. 2008. №1. С. 186-189.

**Dmitrieva Natal'ya Vladimirovna**  
Ural State University of Economics, Russia, Yekaterinburg  
E-mail: [Natalya\\_rich77@mail.ru](mailto:Natalya_rich77@mail.ru)

## **Features of labor regulation system in the organization of public utility by the example of the management company**

**Abstract.** The article discusses the features of rationing of work in the organization of housing and communal services due to the specifics of the labor organization, requirements for personnel, modern technology and changes in work processes. At present, the heads of the organizations there is the problem of increasing the profitability of production, including taking into account the increase in labor productivity. This study focuses on the choice of labor standards and preferred methods of valuation in this area. The author proposes a group photo of the design department of accounting of working time in order to establish reasonable standards to ensure quality of labor regulation of managerial staff, as well as for the development of the organization system and the regulation of labor in the organization. Comparison of the workload attributable to a structural unit (subject to the normal productivity), with the actual time worked reveals an excess or lack of employees of a particular profession or qualification. The introduction of advanced technologies will free up extra people from the business process, and therefore reduce the wage fund. As an advanced technology author suggested the introduction of calculation software "Billing-line" on charge of housing and communal services to the public, following a uniform format billing Sverdlovsk Region (OJSC "Settlement Information Center"). The results of the study on the implementation of the program is to optimize the costs of measures to improve the profitability of production.

**Keywords:** regulation of labor; labour organization; photo working time; loss of working time; technological innovation

## REFERENCES

1. Miyadin A.N. Normirovanie truda upravlencheskogo personala na promyshlennykh predpriyatiyakh. Avtoreferat dissertatsiya na soiskanie uchenoy stepeni kandidata ekonomicheskikh nauk po spetsial'nosti 08.00.05. Omsk. 2011.
2. Upravlenie personalom organizatsii. Praktikum: Ucheb. posobie / Pod red. d.e.n., prof. A.Ya. Kibanova. - 2-e izd., pererab. i dop. - M.: INFRA-M, 2008. - 365 s. - (Vyshee obrazovanie). S-81.
3. Kichigin A.V. Problemy normirovaniya truda na predpriyatiyakh // Sovremennye problemy nauki i obrazovaniya. - 2014. - №5. S. 363.
1. Samoylyuk T.A. Osobennosti normirovaniya truda upravlencheskogo personala // Mezhdunar. nauch. konf. «Ekonomicheskoe razvitie Sibiri i Dal'nego Vostoka. Ekonomika prirodopol'zovaniya, zemleustroystvo, lesoustroystvo, upravlenie nedvizhimost'yu». 2012. T. 2. №2. S. 161-165.
4. Kostyrin E.V. Metody normirovaniya truda rukovoditeley, spetsialistov i sluzhashchikh naukoemkikh predpriyatiy [Elektronnyy resurs]. Rezhim dostupa: <http://be5.biz/ekonomika1/r2012/1459.htm> (Data obrashcheniya 16.09.2015 g.).
5. Chuchkalova E.I., Danilina A.I. Metody izucheniya zatrat rabocheho vremeni sluzhashchikh: sravnitel'nyy aspekt Territoriya nauki. 2015. №2. S. 137-142.
6. Tsygankov V.A. Osobennosti normirovaniya truda v trgovle i obshchestvennom pitanii // Biznes. Obrazovanie. Pravo. Vestnik volgogradskogo instituta biznesa. 2014. Noyabr' №4 (29) S. 33.
7. Tikhomirova T.P. Organizatsiya, normirovanie i oplata truda na predpriyatii [Tekst]: ucheb. posobie / T.P. Tikhomirova, E.I. Chuchkalova. – Ekaterinburg: Izd-vo GOU VPO «Ros.gos.prof.-ped.un-t», 2008. – 185 s.
8. Avtomatizatsiya raboty predpriyatiy v sfere ZhKKh [Elektronnyy resurs]. Rezhim dostupa: <https://www.rc-online.ru/> (Data obrashcheniya 22.09.2015 g.).
9. Baturova N.V. Nekotorye aspekty organizatsii normirovaniya truda na predpriyatiyakh mashinostroeniya // Aktual'nye voprosy ekonomicheskikh nauk. 2008. №1. S. 186-189.