

Щоб отримати дані про структуру витрат робочого часу, кількість спостережень за кожним видом діяльності необхідно поділити на загальне число спостережень.

За підсумками аналізу можна спроектувати раціональний баланс робочого часу і відповідно до нього розробити рекомендації щодо вдосконалення організаційної структури і трудових процесів підрозділу.

РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ У СФЕРІ ЖКГ ЯК ШЛЯХ ДО ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ

О. Ю. ПРИЖКОВА, асистент
Б. Д. КАЛІНЕНКО, студент факультету ЕіП
*Харківський національний університет
міського господарства імені О. М. Бекетова
61002, Україна, м. Харків, вул. Революції, 12
prizhkovaolga@mail.ru*

В процесі реформи ЖКГ, набуває актуальності питання взаємозв'язку рівня заробітної плати працівників та якості наданих послуг. Між оплатою праці та її якістю існує прямий економічний зв'язок, чим вища заробітна платня, тим вище повинен буди показник продуктивності праці, тим міцніше розвиток соціально трудового партнерства. Станом на цей час визріла актуальна проблема перегляду форми та структури оплати праці в сфері ЖКГ, щоб вона і надалі виконувала свої функції, та зменшити її роль як соціального регулятора. Розмір заробітної плати у сфері ЖКГ регулюється Галузевою угодою, підписаною Міністерством ЖКГ та Центральним комітетом профспілки працівників ЖКГ на 2013-2015 роки, а також постановою Кабінету Міністрів України від 01.06.2011 № 869 «Про забезпечення єдиного підходу до формування тарифів на житлово-комунальні послуги». Згідно Галузевої угоди, заробітна плата формується за тарифною системою і не є чітко регламентованою система оцінки якості та ефективності роботи.

Щоб чітко окреслити радіус проблеми, треба проаналізувати продуктивність праці в галузях ЖКГ. Найменш енергоємною підгалуззю житлово-комунальної сфери є надання послуг з утримання будинків та прибудинкових територій. Енергоносії в структурі цієї послуги займають в загальному по Україні близько 5%, 95% – витрати на оплату праці робітників ЖКГ, які в середньому по Україні за результатами 9 місяців 2011 року сягнули 39,3%. Причому цей показник в межах регіонів коливається від 49,7% (Житомирська обл.) до 11,9% у Харківській області. Варто зауважити, що менше 40 % витрат на оплату праці робітникам ЖКГ в 1 кв. м досягли лише у декількох регіонах: Донецька обл. (36,4%), Полтавська обл. (32,5%), Херсонська обл. (39,2%) та м. Київ (37,7%). Але питома вага заробітної плати у тарифах не є гарантією якості та ефективності наданих послуг.

Яскравим показником ефективності трудової діяльності в підгалузях є продуктивність праці. Найнижчою вона є там, де виплати на оплату праці займають найбільший відсоток – тобто в квартплаті. Якщо проаналізувати показники в кв. м, то в кожному регіоні, кожен працівник ЖЕКу здійснив обслуговування абсолютно різної кількості цих кв. м. Найнижчі показники в Одеській області – 291,97 кв. м/чол. та в м. Київ – 301,32 кв. м/чол. Для порівняння – в Полтавській області продуктивність праці в натуральних показниках сягає 667,03 кв. м/чол., а в Закарпатській – 509,06 кв. м/чол.

Тому стає все більш актуальним встановлення рівня оплати згідно індивідуальних результатів праці, та навіть часткове використання безтарифної системи оплати праці, зокрема розрахунком коефіцієнта трудової участі. Звідси постає питання розробки моделі оцінки якості виконаних робіт.

Сама технологія оцінки передбачає вирішення двох завдань, без яких неможливе застосування її на практиці: розробку процедури оцінювання і тієї документальної основи, на якій базуються формування параметрів моделі та отримання показника оцінки як підсумку розрахунку моделі. При розробці процедури оцінки використана принципова лінія на всебічну демократизацію даного процесу через залучення до нього самих оцінюваних. При цьому очікується отримати подвійний ефект: забезпечити об'єктивізації моделі оцінки протягом формуючого експерименту і викликати серйозну довіру до оцінки з боку тих, хто буде оцінюватися. В іншому випадку можна з повною впевненістю стверджувати, що отримана оцінка навряд чи стане справжньою пружиною механізму мотивації високоефективного праці в організаціях.

При розробці документальної основи оцінки результатів праці закладається принцип послідовного вдосконалення первинного документа в міру продовження експерименту. Тільки після його завершення виробляється документальна основа остаточного вигляду, яка використовується потім регулярно.

Тобто затверджується система застосування всієї кваліметричної оцінки праці (починаючи з оцінки його результатів) через експеримент, коли в процес оцінювання може спочатку включитися одне або два підрозділи організації з поступовим підключенням інших. Базується така система на самообліку праці, який ведуть працівники в спеціальних оціночних листах.